

**"Más allá de los discursos: Responsabilidad social de
empresas estadounidenses en
Honduras, Guatemala y El Salvador"**



**"Más allá de los discursos: Responsabilidad social de
empresas estadounidenses en
Honduras, Guatemala y El Salvador"**



GMIES



Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador



Ayuntamiento
de **Gijón**



Investigador:

Francisco Chicas

Coordinación de la investigación:

Astrid Valencia

Edición:

Margarita Marroquín

Diagramación, diseño de portada e interiores:

Imprenta y Offset Ricaldone

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador

Residencial Decápolis, pasaje San Carlos n.º 5,

San Salvador, El Salvador.

Telefax (503) 2260-2550

info@gmies.org.sv

www.gmies.org.sv

Primera edición: Diciembre 2009

ISBN 978-99923-930-1-7

Este documento ha sido elaborado con la ayuda financiera del Ayuntamiento de Gijón de España, en el marco de la primera fase del Proyecto **"Fortaleciendo la capacidad de incidencia de las trabajadoras de maquila en un entorno globalizado"**, ejecutado por Mujeres Transformando y el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. Su contenido es responsabilidad exclusiva del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, y en ningún caso se debe considerar que refleja la opinión del Ayuntamiento de Gijón de España.

Tabla de Contenido

Glosario de siglas y acrónimos

I. Introducción

II. La responsabilidad social empresarial en la industria de ropa e indumentaria

III. Análisis de casos:

Honduras y la fábrica STAR (Nike)

Las fábricas Cimatextiles y Choishin en Guatemala (Liz Claiborne)

Charter en El Salvador (Gap)

IV. Análisis comparativo de resultados

V. Conclusiones

VI Referencias bibliográficas

Glosario de Siglas y Acrónimos

AHM	Asociación Hondureña de Maquiladores
CAMTEX	Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador
CENTRA	Centro de Estudios del Trabajo
CNL	Comité Nacional Laboral
COMUN	Comunicación Comunitaria
COVERCO	Comisión de Verificación de Códigos de Conducta
CUTH	Central Unitaria de Trabajadores de Honduras
FLA	Asociación por el Trabajo Justo (por sus siglas en inglés, Fair Labor Association)
FUTH	Federación Unitaria de Trabajadores Hondureños
GMIES	Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador
GTMI	Grupo de Trabajo de Monitoreo Independiente
IDHUCA	Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
SETMI	Sindicato de Empresa de Trabajadores de Mandarin International
SITRACHOI	Sindicato de Trabajadores de Choishin
SITRACIMA	Sindicato de Trabajadores de Cimatextiles
SITRASTAR	Sindicato de Trabajadores de STAR
STECHAR	Sindicato de Trabajadores de Empresa Charter
VESTEX	Comisión de Vestuario y Textiles de Guatemala
WRC	Consortio por los Derechos del Trabajador (por sus siglas en inglés, Worker Rights Consortium)

Introducción

El respeto y la vigencia de los derechos laborales ya no es un asunto de interés exclusivo del Estado ni de los actores que tradicionalmente intervienen en una relación de trabajo: empleadores, sindicatos y personas trabajadoras en general. Hoy en día, resulta indiscutible que las compañías transnacionales también se presentan como interlocutores en el tema laboral. Partiendo de esta premisa, la presente investigación tiene como objetivo principal analizar el nivel de responsabilidad social empresarial que poseen las compañías transnacionales en la industria de la confección de ropa e indumentaria en Honduras, Guatemala y El Salvador¹.

Para ello, se seleccionaron casos emblemáticos de fábricas proveedoras que, por un lado, han reportado conflictos laborales y, por el otro, han confeccionado productos para alguna de las marcas que tradicionalmente tienen su manufactura en la región centroamericana. Como consecuencia se seleccionaron las siguientes marcas: Nike para Honduras, Liz Claiborne para Guatemala y Gap para El Salvador.

Dentro del marco de los casos elegidos, se investigó el comportamiento de las marcas en materia de vigilancia y observancia de los estándares laborales mínimos por parte de sus empresas contratistas. Para tales efectos, se analizaron aspectos tales como: a) apertura mostrada por las compañías transnacionales para dialogar con los diferentes grupos de interés que las abordaron; b) respuesta de las marcas frente a las denuncias de violaciones a derechos laborales ocurridas en las fábricas maquiladoras; c) descripción general de los programas, políticas y prácticas de responsabilidad social empresarial que poseen las marcas seleccionadas, y su aplicación o no dentro de los conflictos laborales suscitados en sus fábricas proveedoras. Asimismo, se intentó configurar un listado de las empresas contratistas que producen para las marcas en los tres países que comprende el estudio; ello con el propósito de establecer el nivel de transparencia de las compañías en este aspecto en particular de sus relaciones comerciales.

Para la obtención de la información se consultaron fuentes secundarias, entre las que se encontraron libros, comunicados, revistas, periódicos, reportes anuales y reportes de responsabilidad social empresarial de las compañías y visitas a sus páginas electrónicas. De igual manera, fue indispensable entrevistar a informantes claves en los tres países, tales como representantes de organizaciones no gubernamentales feministas y de derechos laborales, grupos de monitoreo, gremiales empresariales de la industria de la confección de ropa, representantes de marcas, funcionarios y funcionarias públicas, personas trabajadoras -tanto sindicalizadas como no sindicalizadas-, y líderes y lideresas sindicales². De modo que, es menester agradecer a todas estas personas su contribución para la realización de este estudio.

II. La responsabilidad social empresarial en la industria de ropa e indumentaria

La globalización ha permitido la libre movilidad e intercambio de bienes, servicios, tecnologías y conocimiento entre las naciones. Pero también ha fomentado que actores como las multinacionales, operen en todas partes, en muchas ocasiones, con mayores derechos y con menos responsabilidades. Lo anterior ha representado un desafío para quienes trabajan por la reivindicación de los derechos laborales y ha generado la creación de estrategias novedosas para la reivindicación de los mismos. Particularmente en la industria de ropa, activistas de derechos humanos han emprendido diversas campañas dirigidas a las grandes marcas de ropa e indumentaria y, así, han ampliado su campo de acción y de denuncia.

El éxito de estas campañas ha tenido a la base el interés de estas compañías transnacionales de evitar, a toda costa, el desprestigio de su imagen frente a consumidores y consumidoras. Ello debido a que "(...) la industria del vestido es en gran parte una industria de consumo y su éxito depende de la imagen y atracción que sientan los consumidores. Si los consumidores se sienten horrorizados por las prácticas de la industria, gastarán menos en ropa. O dicho de manera más precisa, si sale a la luz pública que una compañía determinada tiene contratos con talleres donde se sobreexplota a los trabajadores, la posición competitiva de esa compañía puede resultar dañada. Desde el punto de vista de la industria, el problema de los talleres del sudor es, ante todo, un asunto de relaciones públicas"³.

Así las cosas, se advierte la importancia que reviste la responsabilidad social empresarial para las grandes marcas de ropa e indumentaria y, por ende, en virtud de ella, las mismas se han visto constreñidas a formular Códigos de Conducta en los que han plasmado estándares laborales mínimos exigibles a sus fábricas proveedoras.

Concretamente, a través de estos Códigos de Conducta se pretende reducir el riesgo de una campaña de desprestigio que pueda dañar significativamente la imagen de las marcas, afectar sus ventas y perjudicar el valor de sus acciones en el mercado. Y es que, sin perder de vista que la razón de ser de las empresas es la acumulación de ganancias y además, que para ellas el factor económico es más determinante que el cumplimiento de los estándares laborales⁴, los compromisos éticos asumidos por las compañías transnacionales permiten a los activistas de derechos humanos exigir a las empresas contratistas una mayor responsabilidad en el cumplimiento de los derechos laborales.

Vale aclarar que, si bien estas herramientas pueden arrojar resultados positivos en la lucha por la reivindicación de los derechos laborales y, en algunos casos, lograr una mayor eficacia en la tutela de los mismos, ello en ningún momento sustituye el rol de garante del Estado a efecto de asegurar el cumplimiento de las normas laborales y el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras. Sin embargo, hoy en día es indiscutible la capacidad de influir en las decisiones gubernamentales de las empresas transnacionales⁵.

Con el transcurrir de los años, las compañías transnacionales han mostrado algún grado de interés por conocer el nivel de fortalecimiento de las instituciones del Estado, encargadas de verificar la normativa laboral, de los países donde son producidas sus prendas. Así, un reciente estudio confirma que, al momento de evaluar la posibilidad de llevar a cabo contrataciones en nuevos países, este tema adquiere mucha importancia⁶ para las mismas. Además, algunas marcas consideran que los gobiernos de México y Centroamérica deberían involucrarse más en hacer cumplir las regulaciones laborales y en actualizar sus normativas. Más en detalle, una de estas marcas opina que "si un gobierno colabora con el fabricante para hacer despedir a simpatizantes sindicales, eso no

alienta a los compradores a quedarse"⁷.

En cuanto a las campañas de denuncia, las posturas de los activistas de derechos humanos se encuentran divididas. Para aquéllos que han incursionado en este tipo de reivindicaciones⁸ y para la clase trabajadora que se ha beneficiado de las mismas,⁹ las campañas de denuncia se consideran como herramientas útiles para la tutela efectiva de los derechos laborales. Otros señalan que, si bien frente a la debilidad institucional interna tales campañas son una opción, el problema es que no todas las personas trabajadoras tienen la posibilidad de activar tales mecanismos y, además, estos no generan cambios sostenibles ni transformaciones de fondo¹⁰. Por su parte, el sector empleador expresa un rotundo rechazo por esta práctica, al considerar que daña la imagen de los países, lo que contribuye a alejar la inversión extranjera¹¹.

Conforme con el representante de una compañía transnacional de ropa e indumentaria, el problema que a su juicio acarrea este tipo de campañas es que las marcas terminan enfocando sus esfuerzos en atender las consecuencias que conllevan las mismas y, por lo tanto, se descuida el conflicto laboral en sí, de modo que éste no se resuelve de manera rápida y satisfactoria¹².

Por otro lado, un aspecto cuya mención resulta insoslayable dentro de esta investigación es la crisis financiera mundial y, particularmente, los efectos que la misma ha tenido en la industria de la confección de ropa e indumentaria de Centroamérica. Y es que si bien no todos los casos seleccionados se enmarcan dentro de este contexto, es necesario tener presente las consecuencias que ésta puede tener en la vigencia de los derechos laborales y en el interés de las compañías por asegurar condiciones de trabajo adecuadas para la clase obrera.

Basta observar algunas cifras para advertir el impacto negativo que esta crisis financiera ha provocado en la industria de ropa en un período relativamente corto de tiempo. Así, conforme con el ranking de las veinticinco empresas con mayor número de empleos en El Salvador, elaborada por la revista *El Economista*¹³, *Primo, Sociedad Anónima de Capital Variable*, ocupaba el primer lugar en 2006, con tres mil seiscientos once empleos directos. El segundo lugar correspondía a *Hoon's Apparel International, Sociedad Anónima de Capital Variable* con tres mil quinientos ochenta y nueve empleos directos. En el mismo listado figuraban, además, otras cuatro sociedades, también dedicadas a la industria de la confección y exportación de ropa e indumentaria, que se encontraban ubicadas en posiciones más privilegiadas, incluso frente a reconocidas empresas del sector financiero, fabricantes de productos alimenticios, transportes aéreos e ingenios azucareros.

Sin embargo, a partir de 2008, el panorama del empleo en la maquila comenzó a presentar otra faceta. Concretamente, en el trimestre comprendido entre septiembre y noviembre de ese año, se estimó que se perdieron aproximadamente diez mil quinientos empleos,¹⁴ debido tanto a despidos colectivos como a cierres de empresas; y, para el primer trimestre de 2009, las exportaciones de la industria de la confección de ropa e indumentaria se redujeron en un 20% respecto al mismo período del año anterior, según la Cámara de la Industria Textil y de la Confección de El Salvador (CAMTEX)¹⁵. Incluso, en el último trimestre de 2009 se produjo el cierre de las fábricas que aglutinaba el Grupo *Primo*¹⁶. Aún si la industria presentase una significativa recuperación en los años venideros, las personas empleadas en este rubro enfrentarán otro inexorable golpe: por exigencias de la Organización Mundial del Comercio el Estado salvadoreño debe eliminar los incentivos de los que gozan las zonas francas, siendo el plazo fatal para suspender el otorgamiento de dichos beneficios, el 31 de diciembre de 2015¹⁷. Ello evidencia un panorama poco alentador para el futuro de los trabajadores y las trabajadoras de la industria de la confección de ropa e indumentaria.

Las pérdidas económicas y de empleos en la industria de la maquila no sólo aquejan a El Salvador. Desde una mirada a los otros países objeto de estudio se advierten cifras igualmente alarmantes. Así, en Honduras, se perdieron al menos quince mil empleos en la industria maquilera en general durante 2008, siendo la maquila de ropa e indumentaria la principal afectada. Conforme con el presidente de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), a la base de

este problema se encontró el cierre de varias empresas debido a la recesión económica en los Estados Unidos de América¹⁸.

Para el caso de Guatemala, la industria de la confección de ropa e indumentaria cayó un 30% en enero de 2009, cesando solo en ese mes a dieciocho mil operarios y operarias. Según el presidente de la Comisión de Vestuario y Textiles de Guatemala (VESTEX), esta caída se debió a que la crisis económica disminuyó la demanda en el mercado estadounidense. Cabe mencionar además que ya en 2008, la pérdida de empleos en este sector se había cuantificado en ocho mil¹⁹.

Pasando al aspecto objeto de análisis, es preciso señalar que, con relación a los impactos de la crisis financiera en materia de responsabilidad social empresarial, los pronósticos aún resultan inciertos. En ese sentido, "[a]lgunos analistas temen que los logros obtenidos en responsabilidad social empresarial serán considerados como asuntos de lujo por las marcas y que se eliminarán los departamentos de responsabilidad social empresarial, mientras la marca se enfoca enteramente en el precio. Otros señalan que cuando una marca ya está en problemas, no puede enfrentarse a un escándalo público relacionado con violaciones a los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y, por tanto, seguirán siendo necesarios programas fuertes de responsabilidad social empresarial"²⁰.

En opinión de un representante de una gremial empresarial, en tiempos de crisis se debe tener la capacidad de innovar. En ese sentido, para que las compañías se vuelvan más competitivas es necesario el respeto a los estándares laborales y ambientales, como factor de éxito en los negocios²¹.

Como apunta el consultor de responsabilidad social empresarial, Doug Cahn, "en estos tiempos difíciles (...), la pregunta es si las grandes marcas globales tendrán o no la disposición y los medios para evolucionar a sistemas más eficientes y efectivos, tanto en términos del proceso que utilicen para tratar con problemas del lugar de trabajo como de los resultados positivos que estos esfuerzos intenten sobre las trabajadoras y los trabajadores"²².

En otras palabras, en tiempos de crisis, surge el reto para la industria de ropa e indumentaria de reestructurar sus cadenas de producción, sin afectar las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

III. Análisis de casos

A continuación se describen los tres casos seleccionados para cada uno de los países que comprende la investigación. Además de realizar una descripción fáctica de los conflictos desatados en las fábricas proveedoras, se presenta la información recopilada en torno al comportamiento de las marcas ante los mismos, analizando si su intervención responde a los estándares autoproclamados en sus políticas y programas de responsabilidad social empresarial, y valorando el alcance de estos últimos.

De la misma forma, se establecen algunas consideraciones en torno a la disposición o no de las compañías para brindar la información que les fue solicitada en su momento, con relación a los casos. Uno de los aspectos que se planteó retomar por parte de las marcas fue la lista de sus fábricas contratistas en los tres países que comprende el presente estudio, detallando el nombre y la ubicación de dichas fábricas. Lo anterior reviste suma importancia, en tanto refleja el grado de transparencia de las compañías frente al público consumidor y demás actores involucrados en la cadena de aprovisionamiento. En el mismo sentido, el hacer pública dicha información permite una mayor exigencia del cumplimiento de los derechos laborales en los centros de trabajo que producen para las marcas, en tanto facilita la contraloría social y estatal de las condiciones laborales.

A) Honduras y la Fábrica STAR (Nike)

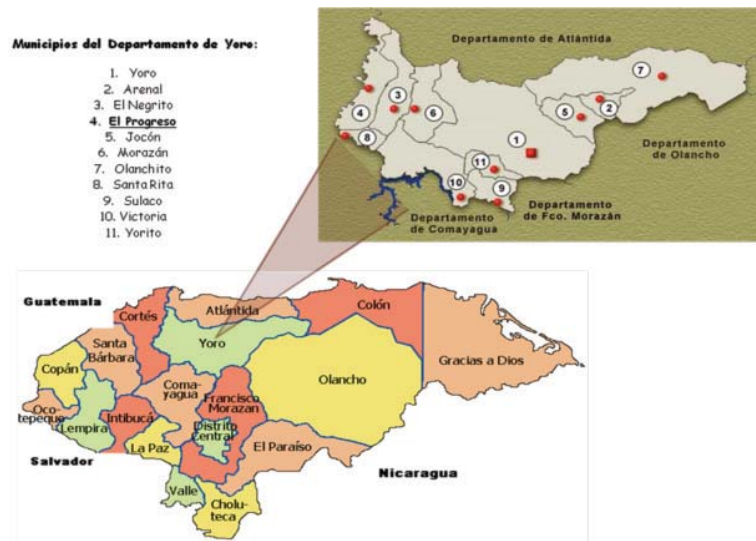
La fábrica STAR se encuentra ubicada en el ZIP²³ El Porvenir, en el Municipio El Progreso, departamento de Yoro, Honduras. Conforme con el directorio de la AHM, la misma emplea a dos mil doscientas cincuenta y nueve²⁴ personas y es propiedad de la compañía estadounidense Anvil Knitwear. Esta empresa inició sus labores en febrero de 2000 y produce mayoritariamente para Nike y Anvil;²⁵ aunque también manufactura para la National Football League y Reel Legends. Esta fábrica opera los siete días de la semana bajo el sistema "4x4". Ello implica que un grupo de personas trabajadoras labora aproximadamente once horas durante cuatro días consecutivos, mientras que otro grupo de personas trabajadoras descansa y, posteriormente, al finalizar esos cuatro días, los grupos se intercambian hasta completar ciclos de ocho días.

A lo largo de los años se han documentado diversas infracciones al interior de este centro de trabajo. Entre las violaciones más frecuentes a los derechos laborales se encuentran los abusos verbales, los despidos y las amenazas en perjuicio de los líderes y lideresas sindicales y de simpatizantes del sindicato, así como la falta de pago de horas extra conforme con lo establecido en la ley²⁶.

En 2007 se originó un conflicto laboral que presentó como asidero el ejercicio del derecho a la libertad sindical. El mismo tuvo sus inicios cuando, a mediados de octubre, cincuenta y ocho trabajadores y trabajadoras celebraron la asamblea constitutiva del Sindicato de Trabajadoras de la Fábrica STAR (SITRASTAR) y, posteriormente, presentaron la documentación respectiva ante la Oficina Regional de la Secretaría de Trabajo de El Progreso. Al día siguiente, la Oficina de Inspección de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en Tegucigalpa recibió la documentación correspondiente y determinó que las personas fundadoras del sindicato se encontraban bajo la protección del Estado. Ello implicó la imposibilidad de despedir, transferir o desmejorar a las mismas por parte de la empresa, mientras no concurriesen en circunstancias graves autorizadas²⁷.

El mismo día que se recibió la documentación, la Secretaría de Trabajo notificó a la Gerencia de Recursos Humanos de la fábrica la intención de los trabajadores y las trabajadoras de constituir un sindicato²⁸.

Figura 1: Ubicación geográfica del municipio El Progreso



Dos días después de tal notificación, la empresa ya había despedido a treinta y tres personas fundadoras del sindicato, cuyos nombres se encontraban consignados en los documentos de constitución presentados ante la Secretaría de Trabajo de El Progreso. Cuatro días después de la notificación, la cifra de personas fundadoras despedidas era alarmante, pues ya ascendía a cincuenta y seis. Vale aclarar que, hasta ese momento, las únicas dos que no habían sido afectadas por este recorte presentaban problemas de salud y se encontraban gozando de sus respectivas incapacidades por un período considerable, situación que explica por qué las mismas conservaron sus empleos²⁹.

Ante esta situación, las personas despedidas respondieron con acciones de protesta, de tal modo que organizaron una concentración en los portones del ZIP El Porvenir. Al día siguiente, un grupo aproximado de quinientos trabajadores y trabajadoras de la fábrica se sumaron a la concentración en solidaridad con las personas fundadoras afectadas. De igual manera, organizaciones locales tales como la Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras (FUTH) -a la cual SITRASTAR está afiliado- y la Comunicación Comunitaria (COMUN) se hicieron presentes para demostrar su apoyo a las personas fundadoras del sindicato.

Durante el segundo día de protestas, la Policía Nacional, junto con las Fuerzas Armadas, se hicieron presentes al ZIP y dispersaron a las personas que se encontraban manifestando, haciendo uso de la fuerza, esparciendo gases lacrimógenos, golpeando a algunas personas trabajadoras y arrestando a tres de ellas, incluido un directivo sindical³⁰.

Conforme con la información proporcionada por COMUN, la Cámara de Comercio de El Progreso, en conjunto con la Alcaldía de ese mismo municipio, publicaron un espacio pagado en un periódico nacional respaldando a los empresarios y deslegitimando la lucha de las personas trabajadoras de STAR³¹. Según lo expresado por un trabajador y directivo sindical de SITRASTAR,³² algunos medios de difusión y de comunicación hondureños fueron parte de una campaña de desprestigio en contra de las acciones de protesta realizadas por los trabajadores y las trabajadoras de STAR. Tales medios afirmaban que la situación generada por los trabajadores y las trabajadoras ahuyentaría la inversión extranjera, y llegaron a tildar de "ladrones" y "vende-patrias" a quienes constituyeron el sindicato.

Durante el desarrollo del conflicto, representantes de la Secretaría de Trabajo de El Progreso intervinieron como mediadores. Frente a esa situación, los trabajadores y las trabajadoras manifestaron su descontento, más concretamente con la presencia

del jefe de inspección del trabajo de El Progreso, ya que se sabía, por experiencias anteriores, que ese funcionario se encontraba a favor de los intereses patronales. En este caso, las demandas de los trabajadores y las trabajadoras se hicieron oír y, en virtud de ello, se sustituyó a esa autoridad por la directora regional del trabajo de San Pedro Sula.

La primera reunión de negociación entre las partes involucradas e interesadas en el conflicto tuvo lugar el 14 de noviembre de 2007, en la sede de la AHM. A la misma, acudió un representante legal de STAR, un representante de la FUTH, un abogado de la AHM, dos representantes de la Secretaría de Trabajo de San Pedro Sula, incluida la directora regional de este municipio, así como, seis trabajadoras y trabajadores de STAR, cinco de los cuales ostentaban cargos en la directiva de SITRASTAR. De forma paralela a esa reunión, aproximadamente cien personas trabajadoras protestaron frente a la alcaldía y otro grupo lo hizo en uno de los principales parques de El Progreso, como una forma presión a las negociaciones.

Entre los compromisos que adquirió STAR en esa reunión se encontraron, en primer lugar, el pago de salarios caídos a las personas trabajadoras despedidas, correspondientes al período comprendido entre el 12 y el 20 de noviembre. En segundo lugar, el establecimiento de las condiciones necesarias para facilitar una reunión entre el personal de STAR, que viajaría desde los Estados Unidos de América y las personas trabajadoras de la fábrica. Finalmente, la ausencia de represalias contra las personas partícipes en las protestas y el cese de actos constitutivos de discriminación al ejercicio del derecho a la libertad sindical³³. El reinstalo de las personas despedidas no fue incluido como punto de agenda en este espacio de diálogo.

Al respecto, las personas trabajadoras y los representantes de COMUN aseguraron que el único compromiso cumplido por la empresa fue el relativo al pago de salarios, pero no así el problema de fondo vinculado a los despidos y hostigamientos por motivos de afiliación sindical. Además, en relación con la celebración de la reunión pactada para el 20 de noviembre "(...) los representantes de la compañía [en] los Estados Unidos no aparecieron. La explicación dada por el representante legal de STAR fue que los administradores no habían podido lograr asientos en ningún viaje a Honduras"³⁴.

Finalmente, en cuanto al tercer compromiso, las personas trabajadoras afirmaron que, durante los días siguientes, la empresa continuó despidiendo a compañeros y a compañeras simpatizantes del sindicato, así como, a personas que apoyaron las protestas. En virtud de ello, el número de personas despedidas ascendió, aproximadamente, a ciento veinte, según manifestó un directivo sindical. Incluso, meses después, durante el transcurso de esta investigación, los directivos y las directivas sindicales afirmaron que los hostigamientos continuaban a través de los supervisores, quienes constantemente amenazaban a las personas trabajadoras, al afirmar que la empresa iba a cerrar por contar con un sindicato.

El 21 de noviembre, los líderes y las lideresas sindicales, así como las personas asociadas al sindicato que resultaron afectadas por los despidos, se tomaron las instalaciones de la Oficina Regional de la Secretaría de Trabajo en El Progreso y exigieron su inmediato reinstalo. Esta ocupación fue apoyada por personas trabajadoras activas de STAR, así como por representantes de organizaciones sociales. En esta ocasión se exigió, además, la destitución del director de esa oficina regional. La decisión para proceder a esta acción fue adoptada, conforme con lo manifestado por un líder sindical de SITRASTAR, debido a los actos de corrupción desarrollados por dicha institución y, además, porque esa misma instancia "cerró las puertas" a las personas trabajadoras de STAR durante el conflicto³⁵.

Como respuesta a las protestas, los representantes de la fábrica alegaron que no existía algún sindicato dentro de la empresa, sino que se trataba, más bien, de una organización ilegal, pues la resolución por medio de la cual se reconocía su personería jurídica, aún no había sido emitida por la Secretaría de Trabajo. Estos argumentos, vale aclarar, contradecían lo estipulado por la legislación laboral hondureña, particularmente porque la misma otorga estabilidad en

los cargos a las personas fundadoras de un sindicato, desde el momento en que son presentadas a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social tanto la solicitud como la documentación pertinente. En ese sentido, otra de las peticiones obreras durante las protestas consistió en demandar celeridad por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social para emitir su resolución. De igual manera, con el afán de obtener su reconocimiento legal, junto a las tomas en el ZIP El Porvenir y en la Oficina Regional en el Progreso, las personas trabajadoras comenzaron a viajar a las oficinas centrales de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, ubicadas en la ciudad capital Tegucigalpa, a efectos de exigir una pronta resolución.

Las trabajadoras se vieron en la necesidad de viajar en reiteradas ocasiones a Tegucigalpa, debido a la negativa de la titular de la Secretaría de Trabajo de esta ciudad de recibirlas. Finalmente, el 5 de diciembre, la Secretaría se pronunció reconociendo la personalidad jurídica de SITRASTAR más de un mes después de presentada la solicitud, no obstante que, conforme con la ley laboral hondureña, el plazo máximo para tales efectos es de quince días³⁶. Fue en virtud de esta resolución de la Secretaría de Trabajo que los trabajadores y las trabajadoras decidieron levantar la ocupación de la Oficina Regional del Progreso.

Algunos obstáculos afrontados por las personas trabajadoras. Desde la primera protesta realizada el 7 de noviembre, las personas trabajadoras atravesaron un escenario bastante adverso, tal como el desánimo de varios compañeros y compañeras para continuar con las acciones reivindicativas, quienes, en algunos casos, terminaban aceptando el pago del pasivo laboral ofrecido por la empresa. Asimismo, durante la ocupación de la Oficina Regional del Progreso, hubo momentos en que la comida escaseaba y resultaba insuficiente para suplir las necesidades de todas las personas. Finalmente, algunas mujeres trabajadoras que eran madres y, por ende, se vieron en la necesidad de llevar a sus hijos para dormir con ellos en dichas instalaciones.

El factor económico también fue decisivo. Muchas personas, en su calidad de desempleadas, no pudieron continuar costearo el transporte para dirigirse diariamente a los puntos de concentración y, al mismo tiempo, satisfacer las necesidades básicas en sus hogares. Por esta razón, en los últimos días de protestas, se redujo la participación de las manifestantes.

Por otra parte, las personas trabajadoras eran acechadas por las fuerzas policiales y militares, así como por elementos de la seguridad privada del ZIP El Porvenir. Al respecto, un directivo sindical de SITRASTAR manifestó que, durante las últimas protestas realizadas en el ZIP, los agentes antimotines de la policía los desalojaron mediante el uso de la fuerza y con un número desproporcionado de efectivos con relación a la cantidad de personas manifestantes. Asimismo, afirmó que tuvieron que afrontar la persecución de agentes de la policía encubiertos, vestidos como civiles, quienes se infiltraban en las protestas y luego los acechaban cuando se conducían camino a sus casas³⁷, situación que atemorizó a algunas personas y las desmotivó a continuar con las acciones reivindicativas.

También es preciso destacar como obstáculos, la retardación ilegal por parte de la Secretaría de Trabajo para reconocer la personalidad jurídica del sindicato, así como la desconfianza de los trabajadores de STAR hacia dicha institución, por considerarla pro patronal y corrupta.

Actualmente³⁸, SITRASTAR se encuentra en un engorroso proceso de negociación del contrato colectivo. Desde que inició ese trámite, en octubre de 2008 y hasta enero de 2009, se habían negociado solamente tres artículos, de un total de cuarenta y cuatro³⁹. Además, se tiene conocimiento que en marzo de 2009, la administración de la fábrica ejecutó un recorte de personal, afectando a aproximadamente cuatrocientas treinta personas trabajadoras⁴⁰.

El papel desempeñado por la marca en el conflicto. El Comité Nacional Laboral (CNL), que intervino en este caso para hacerlo del conocimiento de organizaciones en los Estados Unidos de América, aseguró que Nike, consciente del conflicto en la fábrica, comenzó a ejercer presión en los propietarios de STAR exigiendo una solución⁴¹. A finales de noviembre, el CNL inició una campaña internacional de denuncia sobre este caso, consistente en el envío masivo de cartas, vía correo electrónico, a los presidentes de Nike y de Anvil, así como al comisionado de la National Football League, con copia al embajador de los Estados Unidos de América en Honduras, al embajador de Honduras en los Estados Unidos de América, al presidente de la AHM, entre otros. En estos correos se exigían sus intervenciones para lograr una pronta solución del conflicto.

A inicios de diciembre, el encargado de los asuntos de responsabilidad corporativa en América Latina y el Caribe de Nike llegó a la Secretaría de Trabajo y manifestó su intención de hablar con las personas trabajadoras que habían estado involucradas en el conflicto de STAR⁴².

Fue así como, el 3 de diciembre se celebró una reunión entre representantes de la directiva sindical, personas afiliadas al sindicato y el representante de Nike, quien manifestó que había viajado para recopilar información y para elaborar una cronología en torno al caso. Según la dirigencia sindical, el encuentro sirvió básicamente para informar al representante de la transnacional sobre los hechos relativos al conflicto, con mayor énfasis en el tema de libertad sindical, el cual, al parecer, era de gran interés para la marca. Efectivamente, el delegado de Nike aseguró que la libertad sindical era un tema prioritario para la compañía. Sin embargo, sostuvo que su corporación, y las marcas en general, no actúa ante un conflicto laboral suscitado en una fábrica contratista motivado por la existencia de una campaña de denuncia en su contra, puesto que las compañías tienden a no prestar atención a dichas campañas⁴³.

Algunos días después de esa reunión, el representante legal de STAR estableció contacto con las personas afiliadas al sindicato, invitándolas a continuar con el proceso de resolución del conflicto. Pese a ello, éstas se negaron a dialogar, a menos de que a la convocatoria asistieran los propietarios de la fábrica, tal y como se había acordado anteriormente. Si bien la marca en ningún momento retiró su producción de la fábrica, ni expresó intenciones de hacerlo si el conflicto no se resolvía, miembros de la directiva del sindicato consideran que la sola intervención de la marca para conocer de cerca los hechos coadyuvó a que la administración de la fábrica mostrara apertura al diálogo.

Así las cosas, una semana después de la visita del delegado de Nike, una de las propietarias de la fábrica y, al mismo tiempo, representante de la marca Anvil, viajó a Honduras para reunirse con las personas trabajadoras. Tras este encuentro, la administración de STAR se comprometió a respetar al sindicato y a reintegrar en sus puestos a los cincuenta y seis fundadores y fundadoras que fueron despedidos. A las personas trabajadoras que promovieron las acciones de protesta, la gerencia les pidió abstenerse de divulgar el caso en los medios de prensa, ya fuera escrita, radial o televisiva; no obstante, la campaña mediática en contra del sindicato persistió.

De este modo, treinta y tres fundadores y fundadoras retornaron a la fábrica el 11 de diciembre. Las veintitrés personas restantes decidieron no incorporarse por razones personales, particularmente porque algunas de ellas ya habían encontrado otro empleo.

Al respecto, vale resaltar que estos logros solo se obtuvieron dos semanas después que el conflicto de STAR había sido dado a conocer públicamente a nivel internacional y, como consecuencia de ello, las marcas se vieron forzadas a intervenir en el conflicto para la búsqueda de una solución. Lo anterior permite advertir cambios favorables a los trabajadores y trabajadoras a partir de la aparición de las marcas, y no así con la participación del Estado.

Infelizmente, ésta no era la resolución perentoria del conflicto. Y es que, días después, el sindicato solicitó a los representantes de Anvil, el reintegro de

aproximadamente sesenta personas afiliadas al sindicato y no cubiertas por la protección legal reconocida a las personas fundadoras. Frente a esa petición, una corporativa de Anvil respondió que sería un tema a tratar en una próxima reunión en enero de 2008. Sin embargo, esta mesa de diálogo no tuvo lugar sino hasta el 16 de febrero de ese mismo año. En esa fecha, el grupo de personas interesadas en su reintegro se había reducido a diecinueve y, para el caso, Anvil -en su calidad de propietaria de STAR- estaba dispuesta a reincorporar únicamente a dos personas de ese grupo. Con relación a esta renuencia de la compañía de reintegrar al grupo sugerido, las directivas y los directivos sindicales no pudieron definir una sola postura, pues sus posiciones estaban divididas, de modo tal que la representante de Anvil manifestó que trasladaría a sus socios en los Estados Unidos de América la falta de acuerdos sobre este punto.

Posteriormente, el grupo que exigía su reintegro se redujo a diez personas y fue así como, durante el primer semestre de 2008, SITRASTAR abanderó la lucha por su reinstalo. Durante ese período, los representantes de Anvil, y dueños de STAR, se mostraron renuentes a proceder a dicha petición.

Esta situación se le comunicó a Nike y, por lo tanto -en opinión del sindicato- esta marca tomó la decisión de enviar a otra delegada a Honduras, más concretamente a la encargada de quejas para Latinoamérica. Sin embargo, según un representante de la marca, esta visita fue de rutina, para verificar las condiciones del sindicato en general y dar seguimiento al proceso de negociación colectiva.

El conflicto en STAR desatado en noviembre de 2007 también llegó a oídos del Worker Rights Consortium (WRC), iniciativa estadounidense conformada por académicos, autoridades universitarias, estudiantes y expertos en el tema laboral⁴⁴. Como consecuencia, delegados de esta organización se hicieron presentes en Honduras ese mismo mes para recopilar información al respecto; pero, al tener conocimiento de que se había logrado el reinstalo de las personas fundadoras, esta entidad consideró que el conflicto estaba resuelto. Sin embargo, posteriormente el WRC tuvo conocimiento de las diez personas trabajadoras que aún no habían sido reinstaladas; fue así como esta entidad realizó una segunda visita al país centroamericano, en agosto de 2008, para investigar su situación. En efecto, se constató el no reinstalo de estas diez personas y dicha información fue enviada a los Estados Unidos de América y trasladada a Nike⁴⁵. Finalmente, dos semanas después de esta segunda visita del WRC a Honduras -y nueve meses después de iniciado el conflicto en la fábrica- se logró el reintegro de los diez trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, sobre el caso de estos diez trabajadores y trabajadoras, un representante de Nike, aseguró que su despido se debió a su mal desempeño laboral y no a su afiliación al sindicato, situación que, afirma la marca haber verificado documentalmente. En ese sentido, esta transnacional no estuvo de acuerdo con el reinstalo y, por ende, afirma que no contribuyó al mismo, sino que, al final, se trató de un decisión de la administración STAR, seguramente para no continuar con el desgaste que implicó para la empresa esa petición del sindicato⁴⁶.

Por otra parte, en materia de responsabilidad social empresarial, la marca responsable de la frase "Just do it" ha desarrollado, hasta este momento, un amplio programa que incluye aspectos comerciales, laborales, ambientales, sistemas de auditoría, relaciones con otros actores clave, filantropía, acciones hacia la comunidad, entre otros. Sin embargo, para los propósitos de la presente investigación, se analiza el papel desempeñado por la marca en materia de cumplimiento laboral, en el marco del conflicto en la fábrica STAR antes descrito.

Nike, originaria de los Estados Unidos de América, cuenta con un Código de Conducta cuya distribución se inició a partir de 1992. Sin embargo, conforme con lo expresado por la marca, desde esa época, ese instrumento ha sido revisado y actualizado constantemente. En su versión más reciente, correspondiente a 2007, los aspectos laborales consignados en este instrumento se enlistan a continuación:

Figura 2: Estándares incluidos en el Código de Conducta de Nike



Además, ese mismo Código de Conducta resalta la obligación que poseen las fábricas proveedoras de mantener la documentación requerida para demostrar el cumplimiento de los estándares legales y contractuales, en caso de una auditoría.

Por otra parte, la marca ha diseñado un procedimiento para la aprobación de nuevas fábricas en su cadena de suministros, el cual se explica, de un modo general, en su informe sobre responsabilidad social corporativa de 2004⁴⁷. Para el caso particular de STAR, los representantes de Nike no pudieron precisar la fecha exacta en que la relación comercial entre la fábrica y la marca inició, pero indicaron que la misma tiene un promedio de siete años. Además, como en el caso de toda fábrica contratista en cualquier otra parte del mundo, la marca aplicó el correspondiente proceso de aprobación a STAR, el cual año con año se somete a revisión y actualización⁴⁸.

Una vez aprobada, la empresa contratista recibe órdenes de producción. Sin embargo, para ello debe someterse al proceso de supervisión que la marca ejecuta de manera constante. Ello implica, capacitación y asistencia en materia de cumplimiento social, además de auditorías para verificar la observancia de los estándares laborales. Sobre este aspecto, el representante de Nike aseguró que la compañía ha impulsado procesos de formación sobre aspectos laborales en la región centroamericana, incluyendo Honduras; de estos, además, se han beneficiado la población trabajadora y la administración de STAR. A pesar de ello, la marca también reconoció que no se han facilitado capacitaciones exclusivamente en materia de libertad sindical, ni antes ni después del conflicto ocurrido en noviembre de 2007 en la fábrica STAR; no obstante, Nike, junto a la Embajada de los Estados Unidos de América en Honduras y otras compañías estadounidenses de la industria del vestir con producción en ese país, actualmente forma parte de una iniciativa que busca involucrar a distintos actores interesados en el tema de libertad sindical para discutir soluciones y prevenir los atropellos a dicho derecho⁴⁹.

En cuanto a las auditorías, según información recabada, los auditores de Nike suelen visitar la fábrica una o dos veces por año, pero nunca platican con las personas. Básicamente, se dedican a revisar los estilos de las prendas y las políticas de la empresa y, en todo

momento, están acompañados por la gerencia, de modo que las personas trabajadoras no pueden trasladarles su sentir⁵⁰.

Por su parte, representantes de Nike aseguraron que, entre 2007 y 2008, la fábrica STAR fue monitoreada un promedio de dos a tres veces por año por personal de la misma marca, y que el proceso de auditoría incluía una inspección visual por toda la planta, revisión de documentos y plática con las personas trabajadoras, incluyendo a miembros del sindicato. De hecho, los representantes de la transnacional manifestaron que una de las prácticas que aplican en toda auditoría es garantizar a las personas trabajadoras la posibilidad de que establezcan contacto con la persona auditora -o el equipo auditor, según el caso- fuera de las instalaciones de la fábrica.

En su último reporte público sobre responsabilidad corporativa⁵¹ Nike sistematizó su historial en materia de responsabilidad social empresarial en tres generaciones. Así, la Generación I implicó el establecimiento de los estándares de la marca. La Generación II involucró el desarrollo de las herramientas y los métodos para monitorear la aplicación y cumplimiento de esos estándares. Finalmente, la Generación III, denominada "competencia responsable" y actualmente en implementación, conlleva una visión más holística -en palabras de la propia marca- de la cadena de aprovisionamiento, lo que implica enfocarse en la identificación de la "causa raíz" de los problemas de una fábrica, a efectos de alcanzar soluciones y cambios sistemáticos.

En la práctica, la transición a la última generación implicaría un cambio de enfoque de la auditoría social: superar el monitoreo tradicional que se limita a reportar los síntomas mas no las consecuencias, y, en su lugar, aplicar procesos de auditoría que lleguen hasta el origen de las infracciones, de modo que se garanticen cambios sistemáticos y permanentes en los centros de trabajo. Al respecto, Nike sostiene que con los resultados de las auditorías de cumplimiento social la marca y la fábrica trabajan en el diseño e implementación de un "plan maestro de acción", con el propósito de superar los incumplimientos detectados. Para el caso de STAR, este "plan maestro de acción" se diseñó después de ocurridos los atentados a la libertad sindical anteriormente descritos, y, a criterio de la marca, el acatamiento e implementación de dicho plan por parte de la administración de la fábrica está resultando bastante favorable⁵².

Se consultó, además a los representantes de la marca si en los resultados de las auditorías realizadas en STAR antes del conflicto en noviembre 2007, la libertad de asociación aparecía como un derecho susceptible de violación, y la respuesta fue negativa. En opinión del encargado de los asuntos de responsabilidad corporativa en América Latina y el Caribe de Nike, los incumplimientos relativos a la libertad de asociación resultan bastante difíciles de detectar, aun entrevistando a miembros del sindicato o de la asociación obrera de que se trate; por tanto -en su opinión- la marca no contaba con elementos fácticos para dimensionar semejante conflicto.

Por su parte, las personas trabajadoras de STAR resienten que el interés de la marca por su bienestar se produzca únicamente cuando estalla una situación que pueda afectar su imagen internacional. Y es que, desde su punto de vista, el interés real de las marcas no se centra en las condiciones en que se confeccionan sus productos, sino más bien en el prestigio de su nombre⁵³. En opinión de un directivo sindical, las fábricas contratistas ocultan a las marcas las condiciones irregulares y los aspectos negativos; ello está aunado a que las compañías transnacionales no cuentan con mecanismos eficaces para detectar los incumplimientos al interior de las fábricas, situación que conlleva a que éstas se enteren de los problemas que aquejan a la fuerza laboral hasta que un conflicto ha estallado y se ha vuelto del dominio público.

Como parte del sistema de medición del nivel de cumplimiento de sus proveedoras, Nike ha desarrollado el "sistema M de clasificación", el cual cataloga los incumplimientos en menores, serios o críticos y es aplicable a los estándares que incluye su Código de Conducta. Para catalogar los incumplimientos en menores, serios o críticos se toma en cuenta el riesgo, la gravedad y la frecuencia. Representantes de Nike afirmaron que para el caso de STAR los hallazgos resultantes de las auditorías eran menores y serios, y en ningún caso se encontró un hallazgo crítico.

Además, la función auditora le permite a la marca clasificar a las proveedoras autorizadas en cuatro diferentes categorías, según su nivel de cumplimiento, a saber:

Categoría A: La fábrica demuestra total cumplimiento social y buenas prácticas. Sin embargo, en materia administrativa pueden reportarse violaciones menores y aisladas. La fábrica en esta categoría es considerada "líder".

Categoría B: Se advierte que la fábrica demuestra progresos con relación a hallazgos detectados anteriormente, pudiéndose apreciar que la mayor parte de los estándares sociales son cumplidos, aunque se reportan fallas mínimas. En materia administrativa, se reportan violaciones menores y aisladas, y se reportan además, más de cinco incumplimientos menores al "plan maestro de acción".

Categoría C: La empresa contratista no demuestra progresos y, por el contrario, reporta incumplimientos, así como serias fallas en los sistemas de medio ambiente y salud y seguridad ocupacional. En aspectos administrativos se detecta, en primer lugar, que más del 10% del personal trabaja entre sesenta y setenta y dos horas semanales. En segundo lugar, más del 10% labora siete o más días consecutivos sin recesos. Finalmente, se aprecian infracciones a las leyes laborales y migratorias, evidencias de acoso o maltrato físico o verbal y, además, uno o más incumplimientos serios al "plan maestro de acción".

Categoría D: Se evidencia falta de interés de la fábrica proveedora por cumplir con los estándares de la marca en materia de medio ambiente y salud y seguridad ocupacional. Se detecta, además, falta de voluntad por lograr cambios y engaño deliberado a los auditores, así como incumplimientos críticos, sistemáticos y constantes. De igual manera, se aprecia incapacidad de proveer un sistema confiable que refleje la veracidad sobre las horas trabajadas por las personas empleadas en la empresa, se reportan fallas en el pago del salario mínimo y se advierte que más del 10% del personal trabaja más de setenta y dos horas a la semana; que más del 10% del personal labora en exceso de los límites diarios; y, que más del 10% del personal trabaja catorce o más días consecutivos sin un día de descanso. Asimismo, se evidencia la realización de pruebas de embarazo como condición para la contratación; trabajo infantil; contratación de personas que están pagando una condena o una deuda; abusos físicos o sexuales; la denegatoria de acceso a los inspectores de cumplimiento; el irrespeto a la libertad de asociación de las personas trabajadoras; el irrespeto de los derechos a la cobertura de la seguridad social y sistemas de previsión; la subcontratación y el trabajo doméstico ilegales, entre otros.

Frente a las empresas contratistas catalogadas como C o D, la marca ofrece la posibilidad que las mismas eleven su nivel, para lo que se diseña un "plan maestro de acción". Sin embargo, si la fábrica no demuestra progresos en un plazo determinado, la marca reconsidera la posibilidad de continuar con la relación comercial.

Para el caso específico de STAR, representantes de Nike manifestaron que, durante 2007 y 2008, la fábrica oscilaba principalmente en la categoría "B", aunque en algunas ocasiones bajaba a la "C". Cuando estalló el conflicto relativo a la libertad sindical en noviembre 2007, la marca clasificó a STAR en la categoría "C", no sólo por las infracciones a la libertad sindical, sino además por "otros incumplimientos", que sus representantes no especificaron.

En otro sentido, vale destacar la relación que la marca tuvo con otros grupos de interés durante el conflicto en STAR, principalmente dependencias del Gobierno, sindicatos y centrales obreras locales; aunque con dichos acercamientos la marca pretendía básicamente recopilar información en torno a los hechos, ya que, según un representante de Nike, las marcas tienen una línea que no pueden cruzar, y destaca como un principio de las relaciones

industriales el hecho de que, en las negociaciones suscitadas en el marco de un conflicto laboral, solamente deben intervenir las partes interesadas. En virtud de ello, a las marcas les compete velar únicamente por el respeto de los derechos de las personas trabajadoras y por que existan condiciones para el diálogo entre las partes involucradas. En tal sentido, la intervención de otros actores debe evitarse⁵⁴.

Asimismo, es de destacar que en las dos visitas realizadas por representantes de la marca a Honduras, estos proporcionaron medios de contacto -telefónico y por correo electrónico- a las directivas y los directivos sindicales, con el propósito de que pudieran comunicarles de manera directa cualquier otra situación que se suscitase en la empresa. Así lo verificaron los miembros del sindicato, quienes afirmaron que, cuando lo estiman necesario, se comunican por estas vías con la marca.

Diversas opiniones⁵⁵ sostienen que la intervención de la marca Nike en el conflicto contribuyó a que la empresa accediera a las peticiones de las personas trabajadoras en dos aspectos fundamentales, a saber: a) el reinstalo tanto de las personas fundadoras del sindicato como de las diez personas trabajadoras reincorporadas en agosto de 2008; y b) el reconocimiento del sindicato como organización. A criterio de estos informantes entrevistados, si bien "el aporte" de la marca consistió en realizar una investigación en torno al caso, el sólo hecho de que una marca con semejante prestigio internacional se mostrara interesada en los hechos acontecidos pudo ser determinante para que la administración de la fábrica STAR tuviera apertura al diálogo y a la negociación. La misma marca, por su parte, opina que ellos se limitaron a realizar una investigación de los hechos y a aplicar los mecanismos previamente diseñados para que las proveedoras corrijan aquellas situaciones que no están en concordancia con sus estándares corporativos.

En lo referente a transparencia y publicación de información, Nike fue la primera compañía de la industria del vestir en revelar el listado de sus fábricas proveedoras activas en 2005. En el mismo sentido, en 2000, fue la primera en responder a la exigencia de las escuelas y universidades de publicitar los nombres y la localización de las fábricas que se encontraban elaborando los productos que esos centros de estudio le compran a la marca.

En 2006, el número de personas que las fábricas proveedoras de la transnacional empleaban alrededor del mundo sumaban casi ochocientos mil trabajadoras y trabajadores; según el perfil de su fuerza de trabajo, el 80% de ésta la constituyen mujeres entre los 18 y los 24 años de edad, muchas de las cuales son las primeras de sus núcleos familiares que trabajan en la economía formal. Típicamente, se trata de mujeres con bajos niveles de educación, viviendo en condiciones de pobreza e inseguridad en países con economías emergentes, lo que las vuelve vulnerables a la violación de sus derechos⁵⁶.

Considerando entonces que se trata de una población generalmente vulnerable, resulta importante contar con información actualizada sobre la ubicación de los centros de trabajo que emplean a estas trabajadoras, pues de esa manera se podría ejercer una mayor contraloría de lo que acontezca al interior de dichas fábricas y llevar a conocimiento público cualquier situación irregular que las afecte.

Actualmente, más de setecientas empresas contratistas distribuidas en cincuenta y dos países alrededor del mundo se encuentran elaborando productos para Nike. Sin embargo, para los efectos de la presente investigación, a continuación se detallan los nombres y direcciones de las fábricas proveedoras activas que producen para esta transnacional en los tres países comprendidos en el estudio, aclarando que dicha información se actualizó por última vez en diciembre 2007 y se publicó en abril de 2008. Lo anterior refleja la necesidad de mantener al día esta base de datos, para hacer efectivos los beneficios que su publicación conlleva. Además, sin menospreciar la buena práctica de revelar la lista de contratistas, resulta importante aclarar que, ello no asegura que sólo las fábricas allí incluidas manufacturen para Nike pues se debe considerar que en ocasiones, las empresas subcontratan a otras como parte de la cadena de suministros.

Tabla 1: Lista de fábricas proveedoras de Nike en El Salvador, Guatemala y Honduras
(Fuente: Elaboración propia a partir de la información publicada por Nike en abril 2008)

PAÍS	FÁBRICA	DIRECCIÓN
El Salvador	Bolim Activewear S.A. de C.V.	Zona Franca Internacional, Olocuilta, departamento de la Paz.
El Salvador	Textiles La Paz.	Kilómetro 46 $\frac{1}{2}$ carretera a la Herradura, El Rosario, departamento de la Paz.
Guatemala	Manufacturas del Caribe S.A.	Kilómetro 18 $\frac{1}{2}$ carretera al Mayan Golf Club Guatemala, Villanueva, departamento de Guatemala.
Honduras	Delta Honduras y Delta Cortés.	Zip Buenavista, Villanueva, departamento de Cortés, Villanueva Cortés 125.
Honduras	HB Sports-New Holland Lingerie de Honduras S.A.	27 calle 1 y 3 avenida, barrio La Paz, San Pedro Sula, departamento de Cortés.
Honduras	Hugger de Honduras (Hugger Group)	Zip San José # 12, San Pedro Sula, departamento de Cortés.
Honduras	JCInternational Industrial Laundry S.de R.L.	Boulevard del Sur 10 avenida 27 calle, contiguo a la gasolinera ESSO, San Pedro Sula, departamento de Cortés.
Honduras	Liberty de Honduras	Zoli Zip América, carretera a Puerto Cortés, Choloma, departamento de Cortés.
Honduras	Petrallex, S. de R.L.	Zip Búfalo, edificios 33 y 34, Villanueva Búfalo.
Honduras	Southeast Textiles International (SETISA)	Zip Zona Libre Honduras, San Pedro Sula Choloma, departamento de Cortés.
Honduras	Southern Apparel Contractors, S.A.	Boulevard del Sur, Kilómetro 7 $\frac{1}{2}$, Zona Industrial, segunda etapa, edificios 7 y 8, San Pedro Sula, departamento de Cortés.
Honduras	STAR S.A.	Kilómetro 7 carretera salida a Tela, El Progreso, departamento de Yoro.

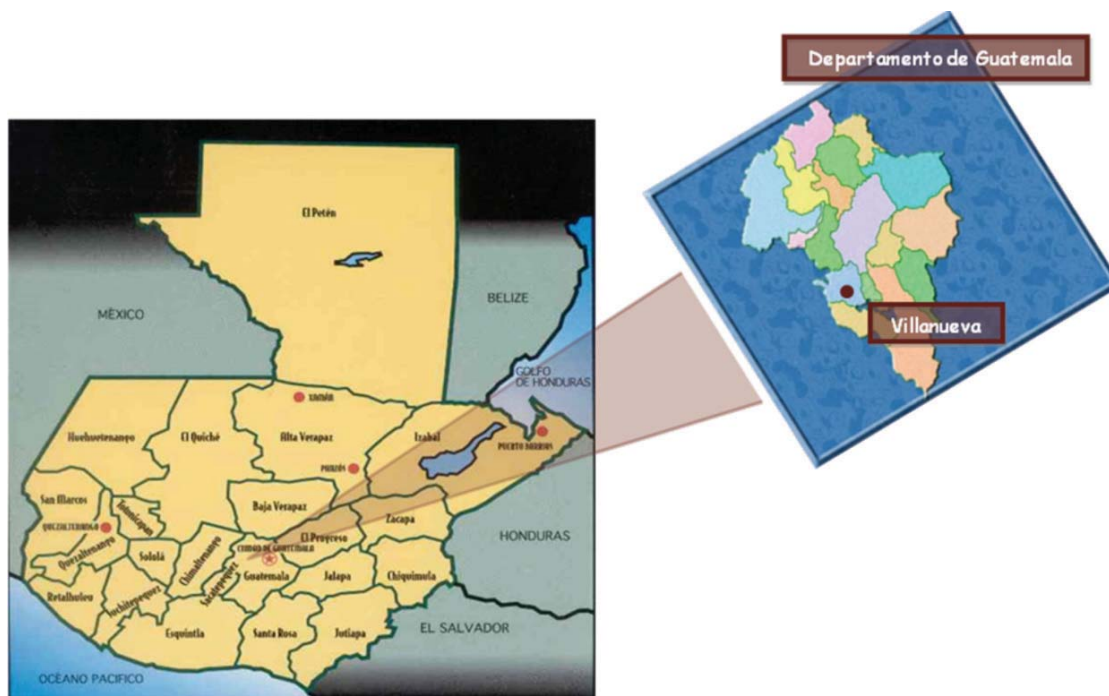
Finalmente, es importante destacar que Nike es parte de la Fair Labor Association (FLA57), organización que publica los resultados de las auditorías realizadas en las fábricas que producen para las marcas afiliadas. Por tanto, el público consumidor y demás actores interesados pueden tener acceso a los reportes que la FLA divulga, y que contienen los hallazgos detectados por los auditores independientes acreditados por esta última organización.

B) Las fábricas Cimatextiles y Choishin en Guatemala (Liz Claiborne)

Las fábricas Choishin y Cimatextiles estaban localizadas en el municipio de Villanueva, a treinta kilómetros de Ciudad de Guatemala, en el departamento de Guatemala, que concentra la mayor parte de la actividad industrial del país. Ambas empresas eran propiedad de la compañía asiática Choi & Shin's, con sede en Corea del Sur. Choishin comenzó sus operaciones en 1987 y, una vez que expiró el plazo de diez años que concede la legislación guatemalteca para la exención de impuestos a las maquilas de indumentaria, la compañía Choi & Shin's decidió constituir una segunda fábrica: Cimatextiles, que abrió en 1999. En ese sentido, Choishin se convirtió en subcontratista de Cimatextiles, para producir artículos que esta última exportaba libre de impuestos⁵⁸. Las principales marcas para las que estas fábricas producían eran Liz Claiborne, Macy's y Talbot's.

En Guatemala, ambas empresas constituían un paradigma en la industria de la confección de ropa e indumentaria, por haber dado lugar al segundo pacto de negociación colectiva suscrito entre la representación sindical y la parte patronal en la historia de esa industria. Asimismo, éstas poseían los únicos dos sindicatos que existían en este sector de la industria en el momento en que se suscitaron los hechos objeto de este estudio⁵⁹.

Figura 3: Ubicación geográfica del municipio Villanueva



En julio de 2001 se constituyeron de forma paralela el Sindicato de Trabajadoras de Cimatextiles (SITRACIMA) y el Sindicato de Trabajadoras de Choishin (SITRACHOI), que obtuvieron su reconocimiento legal por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB). Dos años después, tras meses de arduas negociaciones, los líderes y las lideresas de SITRACIMA y SITRACHOI, así como el administrador único y representante de ambas empresas, "suscribieron un Pacto de Negociación Colectiva el 9 de julio de 2003"⁶⁰.

Al respecto, es importante mencionar la actuación sin precedentes de algunas instituciones públicas en el marco de la negociación de este pacto colectivo. Así, un mes antes de la firma del mismo -en junio 2003- el Ministerio de Economía "publicó un comunicado en el que exponía su intención de suspender las licencias de exportación a fábricas maquiladoras por la violación de los derechos laborales de sus trabajadores"⁶¹. Cimatextiles y Choishin aparecían en

el primer lugar de una lista de treinta y siete fábricas que se encontraban bajo la lupa de los Ministerios de Economía y de Trabajo, como susceptibles de ser sancionadas⁶².

Sobre esta inédita actuación estatal, se dice que la presión internacional ejercida en virtud de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos de América y Centroamérica y República Dominicana, llevaron al Gobierno guatemalteco a adoptar esta estrategia para mejorar su imagen doméstica⁶³. Por su parte, el Ministro de Trabajo en ese entonces reconoció que el pacto colectivo logrado en las fábricas Cimatextiles y Choishin no fue consecuencia de la presión ejercida por esa entidad, sino, más bien, por la presencia del representante de la marca Liz Claiborne durante las negociaciones. Esta última influencia, vale aclarar, tuvo a la base el hecho de que en ese momento el 70% de la producción de ambas fábricas respondía a pedidos de esa marca⁶⁴.

Sin embargo, desde su constitución y hasta el cierre de las dos fábricas, las personas trabajadoras organizadas en ambos sindicatos sostuvieron que debieron enfrentar una recia campaña antisindical por parte de la administración de la fábrica, la cual se intensificó en los meses previos a los cierres. Entre las principales acciones emprendidas en su contra se destacaron los despidos ilegales, las amenazas de muerte y hasta la intimidación con armas de fuego⁶⁵. Precisamente, el 18 y el 19 de julio de 2001, algunas de las personas afiliadas al sindicato fueron obligadas a salir de las instalaciones de las fábricas por parte de particulares, quienes las amenazaron con lincharlas si no desistían de sus acciones organizativas⁶⁶. Conforme con una investigación realizada por la Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO), estas acciones de hostigamiento provenían de grupos de choque organizados por altos mandos de Cimatextiles para interferir en el normal funcionamiento de los sindicatos⁶⁷.

Concretamente fue en 2007 que inició el proceso de decadencia de las fábricas hermanas. Así, en abril de ese año, la administración de Cimatextiles redujo la producción de la fábrica y la trasladó a Choishin. La gerencia manifestó que esta decisión fue adoptada debido a la falta de pedidos de los clientes, a problemas de cumplimiento con las fechas de entrega, así como a la baja calidad y rechazo de la producción. Esta medida implicó extensas jornadas laborales para las personas trabajadoras de Choishin y desempleo para las de Cimatextiles⁶⁸.

Para el período comprendido entre el 21 y el 26 de mayo de 2007, la gerencia de Cimatextiles ordenó que la totalidad de la fuerza de trabajo gozara de sus vacaciones anuales de manera colectiva. A su regreso, las personas se encontraron con un inconveniente: no había trabajo que desarrollar. Para este momento se rumoraba que el propietario de Cimatextiles y de Choishin estaba trasladando la producción de ambas fábricas a una tercera empresa denominada Modas Choishin⁶⁹.

En virtud de ello, el 28 de mayo se lleva a cabo una reunión tripartita a la que asistieron personas trabajadoras, representantes de la parte patronal y autoridades del MINTRAB, a efecto de discutir la situación de la fábrica Cimatextiles. Durante este encuentro no se arribó a algún acuerdo y, además, las personas trabajadoras manifestaron que percibieron a los inspectores del MINTRAB con actitudes pro patronales⁷⁰.

Previo a esta reunión tripartita, durante la segunda mitad de ese mismo mes se celebraron diversos encuentros entre la parte patronal y las personas trabajadoras de Cimatextiles para tratar asuntos vinculados a los problemas laborales en la fábrica. En ocasiones se contó, incluso, con la concurrencia de otros actores, tales como la Procuraduría de Derechos Humanos, la FLA, las marcas y la organización auditora COVERCO.

Por su parte, la administración de Cimatextiles alegó que no había trabajo para las empleadas y los empleados de la fábrica y que, por tanto, no tenía obligación de continuar pagándoles sus salarios, apoyando su argumento en la figura legal de suspensión colectiva de los contratos de trabajo⁷¹.

Días antes al goce colectivo de vacaciones, ya la gerencia había presentado ante el MINTRAB la solicitud para el cierre temporal de la fábrica, pero, a la semana

siguiente, su petición fue denegada. Y es que sobre este punto en particular, el MINTRAB consideró "(...) que para reclamar la suspensión de los contratos se debía exhibir una situación económica y financiera que la justificara"⁷². Esta situación no pudo ser acreditada por la administración de la fábrica, cuyo propietario aseguró que los más de cuatrocientos contratos de las operarias y los operarios de Cimatextiles se encontraban suspendidos colectivamente por tres meses y que, en el caso de Choishin, donde se desempeñaban aproximadamente seiscientas personas, había trabajo hasta el mes de agosto próximo⁷³.

La presunta suspensión colectiva de contratos alegada por la administración en Cimatextiles constituyó una violación de los derechos a la libertad sindical y negociación colectiva, en tanto que se "irrespetó la legitimidad y legalidad del sindicato", contenida en el pacto colectivo, por no haber tratado el asunto con sus representantes de manera previa al anuncio de suspensión; además, se determinó que en ningún momento la fábrica siguió el procedimiento establecido en dicho pacto para tales efectos⁷⁴.

Debido a que en ninguna de las reuniones celebradas fue posible llegar a una resolución al conflicto satisfactoria para ambas partes, el MINTRAB dio por agotada la vía administrativa y recomendó trasladar el caso a los tribunales de trabajo. Pese a ello, el 29 de mayo la gerencia exhortó al sindicato a retomar el proceso de negociación por la vía de arreglo directo⁷⁵. De este modo, al siguiente día ambas partes se sentaron nuevamente para continuar con el diálogo. Como resultado, las personas trabajadoras establecieron un importante antecedente al lograr que tanto el representante legal de las dos empresas como el mismo presidente de la compañía Choi & Shin's aceptaran firmar un convenio en el que establecían una serie de compromisos específicos de cara al conflicto.

Entre los acuerdos pactados figuraban⁷⁶ la obligación de los empleadores de liquidar la totalidad de las prestaciones laborales, calculadas a partir de la fecha de ingreso de cada persona trabajadora; garantizar la entrega de los correspondientes certificados de trabajo para que las personas pudieran asistir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social durante los siguientes tres meses; y, finalmente, pagar las prestaciones de ley a las mujeres que estaban embarazadas, así como a las madres en período de lactancia.

Otros aspectos inéditos de este acuerdo se encontraban relacionados al compromiso adquirido por Cimatextiles de reiniciar actividades apenas fuesen renovados los pedidos de las marcas, reincorporando a todo el personal que así lo deseara. Para ello, la fábrica, en conjunto con SITRACIMA, elaboraría una lista con los nombres de las personas trabajadoras que serían reintegradas a sus labores, en la medida en que la producción lo fuese demandando y sin período de prueba. Además se acordó que si durante el tiempo que Cimatextiles estuviese fuera de operaciones la fábrica gemela Choishin necesitara personal daría preferencia a las personas que hubiesen terminado su relación laboral con Cimatextiles, salvo que para poder ocupar la plaza vacante fuese requisito alguna calificación especial, que no reunieran las personas trabajadoras incluidas en la lista.

Con relación al tema de libertad sindical, Cimatextiles se comprometió a respetar el ejercicio de ese derecho, así como a mantener vigentes los contratos de los líderes y de las lideresas del sindicato, cuyas funciones se debían desempeñar con toda normalidad. Sobre el derecho a la negociación colectiva, tanto Cimatextiles como Choishin se comprometieron a retomar la discusión sobre los aspectos pendientes del pacto colectivo, y fijaron como plazo un lapso de tres meses. Finalmente, Cimatextiles y Choishin se comprometieron a asegurar la vigencia de los acuerdos pactados y a su obligatorio cumplimiento, aun cuando otra entidad las sustituyera, siempre y cuando la actividad económica fuese la misma y se desarrollase en el mismo lugar.

Sin embargo, si bien la gerencia hizo efectiva la entrega de los certificados de trabajo e intentó retomar las negociaciones del pacto colectivo, la mayor parte de los acuerdos fueron incumplidos o no fue posible constatar su cumplimiento. Así, se determinó que el cálculo de las prestaciones que incluyó la liquidación por la terminación de la relación laboral no fue realizado conforme a la ley, situación que afectó a personas trabajadoras regulares, embarazadas y mujeres en período de lactancia. Además, Choishin nunca contrató a personas que habían laborado

en Cimatextiles⁷⁷.

Como se mencionó anteriormente, el haber logrado este acuerdo fue visto como una histórica conquista de las personas trabajadoras de la industria de la confección de ropa e indumentaria en Guatemala. Las expectativas de que fuese cumplido íntegramente por la parte patronal generaban la esperanza de sentar un precedente positivo y un referente de lucha para las personas trabajadoras de esa industria. Lastimosamente, en agosto de 2007 la compañía coreana propietaria de Cimatextiles anunció que la fábrica ya no reactivaría sus operaciones y, de este modo, algunos de los compromisos adquiridos no pudieron hacerse efectivos.

Poco más de un año después, Choishin corrió la misma suerte. En ese sentido, en medio de la negociación del pacto colectivo notificó su cierre el 18 de julio de 2008⁷⁸. Al igual que en el caso de Cimatextiles, la administración alegó problemas financieros, pero tampoco pudo demostrarlo a través de las causas legales establecidas. La parte patronal argumentó, además, que el pacto colectivo implicaba altos costos económicos para la empresa.

Las personas trabajadoras de Choishin manifestaron⁷⁹ que la fábrica ofreció pagar solamente el 52% del monto total de las liquidaciones, calculadas además ilegalmente, pues se tomó como referencia solamente el salario base, excluyéndose los pagos en concepto de bonificaciones y de horas extras recibidos en los últimos seis meses⁸⁰. La mayoría de la fuerza laboral aceptó el pago en estos términos por la necesidad económica.

Sin embargo, ciento ocho personas trabajadoras, en su mayoría sindicalizadas, decidieron tomarse las instalaciones de la fábrica y, durante tres meses, realizaron diversos actos de protesta, exigiendo el pago completo de su pasivo laboral y, al mismo tiempo, custodiando la maquinaria y los bienes que quedaban dentro de la fábrica. Finalmente, en virtud de la presión ejercida por los trabajadores de Choishin, se logró que, a estas ciento ocho personas, la empresa les cancelara un porcentaje mucho mayor al 52%. Aunque la fábrica no cumplió a cabalidad con su obligación pues para el cálculo de estas liquidaciones tampoco se tomó en cuenta el promedio del salario base, el cual debió incluir las bonificaciones y las horas extras de los seis meses anteriores⁸¹.

Listas negras y violencia social en Guatemala. Como si perder el empleo tras el cierre de las fábricas no fuese suficiente, el martirio para las personas trabajadoras de Cimatextiles y de Choishin continúa hasta estos días. El problema de las "listas negras" en la maquila, les ha generado una serie de dificultades en su afán por insertarse laboralmente dentro de esta industria. Y es que, el inconveniente con la práctica de mantener "listas negras" radica en que se erige como "(...) un elemento invisible dentro de las políticas laborales. [De modo que si] algo no es tangible, concreto y probado con hechos evidentes o respaldado con pruebas materiales e indubitativas a nivel público, no existe"⁸².

Esta práctica se ha instituido como un instrumento del antisindicalismo perpetrado desde los sectores patronales, para desarticular, a los trabajadores y trabajadoras con intenciones de asociarse para la defensa de sus intereses colectivos. Pero también, si una persona trabajadora decide exigir "(...) el respeto a sus derechos humanos, a su integridad física y moral, o exige condiciones dignas para poder laborar [...] pasa a la lista negra, que es compartida entre todas las empresas maquiladoras de todos los parques industriales"⁸³.

En este sentido, aseguran las personas que trabajaron en Choishin y Cimatextiles que desde el cierre de las empresas ha sido difícil para la mayoría de ellas encontrar un nuevo puesto en la industria de la confección de ropa e indumentaria. Al respecto, el procurador de los Derechos del Trabajador de Guatemala ha dicho que los nombres de todas aquellas personas trabajadoras que han reclamado sus derechos son colocados en una base de datos, que luego circula entre los empleadores y que este mecanismo funciona a través de las compañías de seguridad⁸⁴.

De hecho, algunas de las que compartieron sus testimonios narran que, expresamente,

las rechazan por haber sido empleadas de Cimatextiles o de Choishin. Es de advertir que esta situación afecta tanto a las personas trabajadoras que estuvieron afiliadas a los sindicatos como a las no sindicalizadas. En ese sentido, el estigma de provenir de Cimatextiles o de Choishin está obstaculizando la posibilidad de reinserción laboral de las personas trabajadoras.

A guisa de ejemplo, una persona trabajadora no sindicalizada comentó que fue contratada por una fábrica, pero a los dos días fue despedida bajo el argumento de que había apoyado la lucha de SITRACHOI y, además, le dijeron que en maquilas “ya no podía trabajar”. Según el testimonio de otra trabajadora que sí había sido afiliada, cuando solicitó empleo en una maquila le dijeron que ella era muy buena operaria, pero que lastimosamente no le podían dar trabajo por haber sido parte del sindicato. Una tercera trabajadora, que nunca estuvo organizada, narró cómo le denegaron el trabajo, sin darle mayores explicaciones, después de haber pasado su tarjeta del seguro social por “una máquina”.

En cuanto al problema de las listas negras, la representante de Liz Claiborne reconoció que la aplicación de dicha práctica resulta difícil de comprobar, y afirmó que su compañía ha facilitado procesos de formación a sus proveedoras con el propósito de hacer conciencia sobre las repercusiones de dicha práctica en las personas que laboran en la industria de la confección de ropa.

Aunado al problema de las listas negras, la problemática de la violencia social, fuertemente enquistada en las entrañas de la sociedad guatemalteca⁸⁵, ha venido a empeorar el panorama para quienes laboraron en Cimatextiles y Choishin. En enero de 2009, dos altos ejecutivos de Choishin fueron asesinados y enterrados en una fosa en el municipio de Villanueva en las cercanías de las instalaciones de la fábrica⁸⁶. A raíz de este hecho, manifiestan las personas trabajadoras que hay empresarios de la industria que no quieren tener relación alguna con el personal que trabajó en Choishin y Cimatextiles, pues se muestran preocupados ante un posible ataque contra su vida o integridad personal. Ello, aun cuando las líneas de investigación oficial del caso no han considerado la hipótesis de una venganza por motivo del conflicto laboral.

Liz Claiborne frente al conflicto. De igual forma que el caso STAR, el conflicto de las personas trabajadoras de Cimatextiles y Choishin también trascendió las fronteras guatemaltecas para llegar a organizaciones de activistas en otros países. Particularmente fue destacado el apoyo de estudiantes y académicos de la Universidad de Washington, quienes, desde 2005, establecieron contacto con las personas trabajadoras para darle seguimiento a sus condiciones laborales. En 2007, cuando los estudiantes tuvieron conocimiento del conflicto suscitado en las fábricas, iniciaron una campaña de solidaridad y presionaron al Gobierno de Guatemala para que hiciera cumplir las leyes. Asimismo, forzaron a las marcas a que defendieran los derechos de los trabajadores y las trabajadoras que confeccionaban sus productos. De la misma manera presionaron al Gobierno de los Estados Unidos de América para que interviniera a favor de las obreras⁸⁷.

Por otro lado, los estudiantes universitarios crearon un espacio cibernético⁸⁸ a través del cual las personas visitantes podían estar actualizadas sobre lo que acontecía en las fábricas a partir de mayo de 2007. Además, dirigieron cartas abiertas a través de ese medio electrónico a representantes de Liz Claiborne, Macy's y Talbot's, en las que demandaban su intervención a favor de las personas trabajadoras. Aunado a ello, quienes visitaban el sitio electrónico también tenían la opción de enviar cartas similares a los representantes de las marcas, como una forma de presión masiva para que éstas respondieran. Finalmente, los estudiantes desarrollaron diversas actividades de protesta en las que exigían comercio con justicia frente a tiendas de las tres marcas en mención, en los Estados Unidos de América⁸⁹. Sin embargo, todas estas acciones no despertaron el interés de las marcas, quienes, en todo momento, mantuvieron un bajo perfil en la problemática.

En materia de responsabilidad social empresarial, la compañía estadounidense

Liz Claiborne orienta sus esfuerzos en tres áreas, a saber: 1) Programas filantrópicos;⁹⁰ 2) Programa Love is not abuse;⁹¹ -El amor no es abuso-, y, 3) Derechos de los Trabajadores⁹². Por ser este último, el tema objeto de la presente investigación, dicho programa se abordará con mayor detalle a continuación.

En 1994 la marca inició la distribución de su Código de Conducta entre sus fábricas contratistas, y, con el propósito de volver efectivos tales lineamientos, ese mismo año emprendió una misión de investigación sobre las condiciones de los derechos laborales en Centro América, para lo cual recurrió a organizaciones locales de derechos humanos en Guatemala y El Salvador. Como resultado, algunas de estas organizaciones condujeron proyectos de monitoreo independiente en ambos países e hicieron públicos los hallazgos detectados en sus auditorías.

En opinión de la marca, este esfuerzo resultó de mucha importancia, puesto que le sirvió para tener información más precisa de lo que acontecía en realidad dentro de las fábricas contratistas en la región. La fábrica Choishin fue parte de este proyecto piloto, y en este contexto se inició una "buena relación comercial entre la marca y la corporación Choi & Shin's"⁹³. Al respecto, la marca reconoce que este proyecto piloto fue un significativo paso en materia de responsabilidad social empresarial, pues era la primera vez que incursionaba en este tipo de esfuerzos; así también lo era para la casa matriz en Corea del Norte, de modo que, al principio, se plantearon diversos retos, tales como barreras lingüísticas y lograr despertar el interés de la corporación Choi & Shin's por las condiciones laborales en sus fábricas en Guatemala⁹⁴.

Para garantizar un trato justo a las trabajadoras empleadas en sus fábricas contratistas y para asegurar el cumplimiento de sus estándares laborales y ambientales, esta transnacional ha desarrollado una estrategia en materia de responsabilidad corporativa, que incluye diversos componentes, tales como:

Tabla 2: Mecanismos y prácticas implementados por Liz Claiborne para garantizar el cumplimiento de sus estándares

• Código de Conducta	• Educación
• Líneas abiertas de comunicación	• Capacitación
• Monitoreo independiente	• Inspecciones
• Esfuerzos de cooperación	• Terminación

Con relación al componente de educación y a su Código de Conducta, las fábricas proveedoras de Liz Claiborne deben adherirse a los "estándares de compromiso" de la marca contenidos en su Código de Conducta, el cual ha sido autodefinido por la compañía como "una amplia política sobre derechos laborales y seguridad en los centros de trabajo reconocida por la FLA"⁹⁵. Liz Claiborne demanda además a sus proveedores colocar su Código de Conducta escrito en el lenguaje de las personas trabajadoras, en un lugar donde pueda ser ampliamente visto.

Una representante de Liz Claiborne⁹⁶ afirmó que en la década de los noventa la marca proporcionó su Código de Conducta a la población trabajadora de Choishin. De hecho, por recomendación de un auditor externo independiente se distribuyó incluso una versión popular de bolsillo, redactada en español, para que los trabajadores y las trabajadoras tuviesen un mejor entendimiento de sus derechos y obligaciones y de los estándares corporativos de la marca. Del mismo modo se hizo con la apertura de Cimatextiles en 1999, que también se benefició del proyecto piloto sobre monitoreo independiente. El tema de libertad sindical -como parte de los estándares de la marca- se retomó en esta versión popular del Código de Conducta.

Figura 4: Estándares contenidos del Código de Conducta de Liz Claiborne



Sin embargo, en opinión de las personas trabajadoras de ambas fábricas, Liz Claiborne no fue socialmente responsable, pues no se aseguró de que la administración cumpliera con la legislación laboral ni con los requerimientos de su Código de Conducta en materia de libertad sindical. De igual manera, tampoco garantizó que durante su cierre se respetaran los derechos de las personas trabajadoras.

En materia de inspecciones, sin especificar cada cuánto tiempo se practican, la marca afirma que, regularmente sus ejecutivos conducen tanto inspecciones programadas como no programadas en sus fábricas contratistas. Y el componente de capacitación se refiere precisamente al entrenamiento que estos reciben para realizar una mejor labor al momento de detectar los posibles incumplimientos. Al cuestionar a la marca cómo aplicaron este mecanismo en el caso de Cimatextiles y Choishin, su representante respondió que, para estas fábricas gemelas ocurrió una situación excepcional: el monitoreo de las condiciones laborales no era una función realizada por los ejecutivos de Liz Claiborne, sino por un grupo auditor independiente y por su agente local, quien era gerente general de la firma auditora PBMS⁹⁷, y al mismo tiempo representaba a la marca Talbot's⁹⁸. Esto, a raíz del proyecto piloto de monitoreo independiente que Liz Claiborne impulsó en Centroamérica desde los años noventa.

En otras palabras, en todo momento las fábricas fueron auditadas bajo el sistema de monitoreo externo independiente, que es otro de los mecanismos considerados por la marca para garantizar el cumplimiento de sus estándares corporativos. Incluso para el cierre de ambas fábricas la marca se mantuvo al margen, siendo la FLA la quien encargó una investigación a un tercer auditor. Al respecto, la responsable de asuntos de cumplimiento social de Liz Claiborne manifestó que, con la afiliación a la FLA la marca buscaba orientar la mayor parte de sus esfuerzos en responsabilidad corporativa, a través de dicha organización⁹⁹. Pero no debe olvidarse que, mientras exista el vínculo comercial entre una compañía transnacional y una fábrica proveedora, aquella no se exime de cierto grado de responsabilidad por las condiciones laborales en ésta.

Sobre las líneas abiertas de comunicación, la marca sostiene que ha tomado medidas para establecer canales de comunicación que permitan a las personas trabajadoras contactar a Liz Claiborne de manera directa y confidencial. Sin embargo, no se especifica qué vías de comunicación son esas, ni cómo se asegura la marca que las personas trabajadoras podrán recurrir a dichos canales de manera accesible y confidencial.

Para el caso en consideración, las personas trabajadoras de Cimatextiles y de Choishin comentaron que no tenían mecanismos para contactar a Liz Claiborne y que, por ende, la única manera de informar a la marca sobre lo que acontecía en la fábrica y de trasladarle sus preocupaciones era cuando su agente se reunía con ellas, lo cual no era muy frecuente. Respecto a este punto, además de su agente local, la transnacional destacó la presencia de la organización auditora independiente, la cual "retomaba las preocupaciones de las personas trabajadoras, y éste a su vez, las trasladaba a la marca".

Los esfuerzos de cooperación por su parte, están orientados a apoyar a aquellas empresas contratistas que tienen problemas para cumplir con los estándares de la marca. No obstante, si una empresa proveedora falla repetidamente en materia de cumplimiento, Liz Claiborne decidirá aplicar el mecanismo de terminación definitiva de la relación comercial. Aún así, en opinión de la corporación es un error retirarse ante el primer síntoma de problemas y, en su lugar, considera que el progreso se puede lograr mediante el compromiso constructivo de las fábricas. Con relación a Cimatextiles y Choishin, la marca aseguró que los planes de remediación eran trabajados entre la gerencia de la fábrica y el auditor externo independiente. Además, en ningún momento valoró retirar la producción de las fábricas; de hecho, recibía presiones de distintos grupos de interés para incrementar el número de órdenes, y cuando era posible, así lo hacía. Lo anterior se hizo pese a que reportes de auditorías anteriores, conducidas por los monitores independientes, demostraban que la libertad sindical se presentaba como un estándar susceptible de incumplimiento¹⁰⁰.

Específicamente, la representante de Liz Claiborne comentó el mecanismo de comunicación de los incumplimientos consignados por los auditores en sus reportes y de implementación de los planes de remediación: la organización auditora independiente, o su agente local, según el caso, comunicaban los hallazgos a la marca y a la administración de las fábricas en Guatemala; luego Liz Claiborne establecía contacto con la casa matriz en Corea del Norte, y ésta a su vez coordinaba con la administración de las fábricas en el país centroamericano. La supervisión del procedimiento estaba a cargo de la marca¹⁰¹.

Por otra parte, en cuanto al cierre de Cimatextiles y de Choishin, la transparencia de la marca y de la administración de las fábricas es fuertemente cuestionada por las trabajadoras. Una de las lideresas sindicales comentó¹⁰² que, en febrero de 2007, durante una reunión con el agente local de Liz Claiborne, éste manifestó que la marca mantendría órdenes de producción en las fábricas hasta noviembre de 2008 y que, además, estaba considerando la posibilidad de extender la relación comercial hasta 2009. Sin embargo, Cimatextiles cerró en los meses siguientes.

Luego, en mayo de 2008 este mismo delegado afirmó a las personas trabajadoras que Choishin tenía bastantes contratos de producción que cumplir y que, por tanto, no iba a cerrar, aunque posiblemente se reducirían cinco líneas. No obstante esa afirmación, dos meses

más tarde, se produjo el cierre de la fábrica.

Por su parte, en su informe de verificación, COVERCO sostuvo que no había razones aparentes que justificasen el cierre puesto que de las evidencias recopiladas y de las entrevistas formuladas al representante de Liz Claiborne se confirmó que las fábricas mantenían la cuota de producción. De hecho, semanas previas al cierre de Cimatextiles, el representante de la marca aseveró que le resultaría extraño "(...) un posible cierre porque su producción no había bajado [aclarando que él] entrega los pedidos a la administración y que es ésta quien decide la distribución entre las dos fábricas"¹⁰³. Como se mencionó anteriormente, Liz Claiborne fue aconsejada -tanto por los sindicatos, como por grupos de activistas- en el sentido de no retirar las órdenes de producción, y a contrario sensu, las incrementaba cuando le resultaba posible.

En cuanto al cierre de las plantas, la marca reconoce que hubo aspectos negativos, tales como inadecuado procedimiento de notificación del cierre a las personas trabajadoras y cálculo ilegal de las liquidaciones pagadas; sin embargo, en opinión de la representante de la transnacional, algunas personas trabajadoras encontraron nuevos empleos y no se presentaron a recibir sus liquidaciones, y respecto al monto de estas últimas, afirmó que "se encontraban arriba de lo que usualmente las fábricas logran cancelar en casos de cierres"¹⁰⁴.

En virtud de estos hechos, las trabajadoras consideran que el cierre de ambas manufactureras constituyó un atentado a su derecho a la libertad sindical por parte de la administración de las fábricas, más aún cuando, posteriormente, los sindicatos comprobaron que los rumores de la constitución de una tercera empresa eran ciertos. Al respecto, SITRACIMA y SITRACHOI poseen documentos que demuestran que "(...) con fecha 23 de agosto de 2006 se presentó ante el Registro Mercante General la solicitud de Inscripción de Auxiliar de Comercio N° 106871, en la cual Myoung Kim [administrador único y representante de ambas empresas] se registra como administrador único y representante legal de Modas ChoiShin Sociedad Anónima" (...) creada el 9 de agosto de 2006 y registrada al día siguiente en el Registro Mercantil con el N° 68440"¹⁰⁵.

Por otro lado, cabe mencionar que, en su último reporte público correspondiente a 2008, la compañía se enfocó principalmente en aspectos monetarios, tales como propiedades, pérdidas y ganancias, riesgos del mercado, análisis de resultados de sus operaciones comerciales y de sus subsidiarias, entre otros. Estos aspectos meramente financieros, si bien constituyen un elemento importante dentro de la rendición de cuentas al público, debe ir de la mano junto a aspectos relativos al cumplimiento social, sobre los cuales, la marca no hace algún balance. En este reporte, la marca reconoció que la recesión económica mundial ha impactado enormemente en sus ventas a partir del segundo semestre de 2008 y, los pronósticos que planteados para los años venideros no son favorables¹⁰⁶.

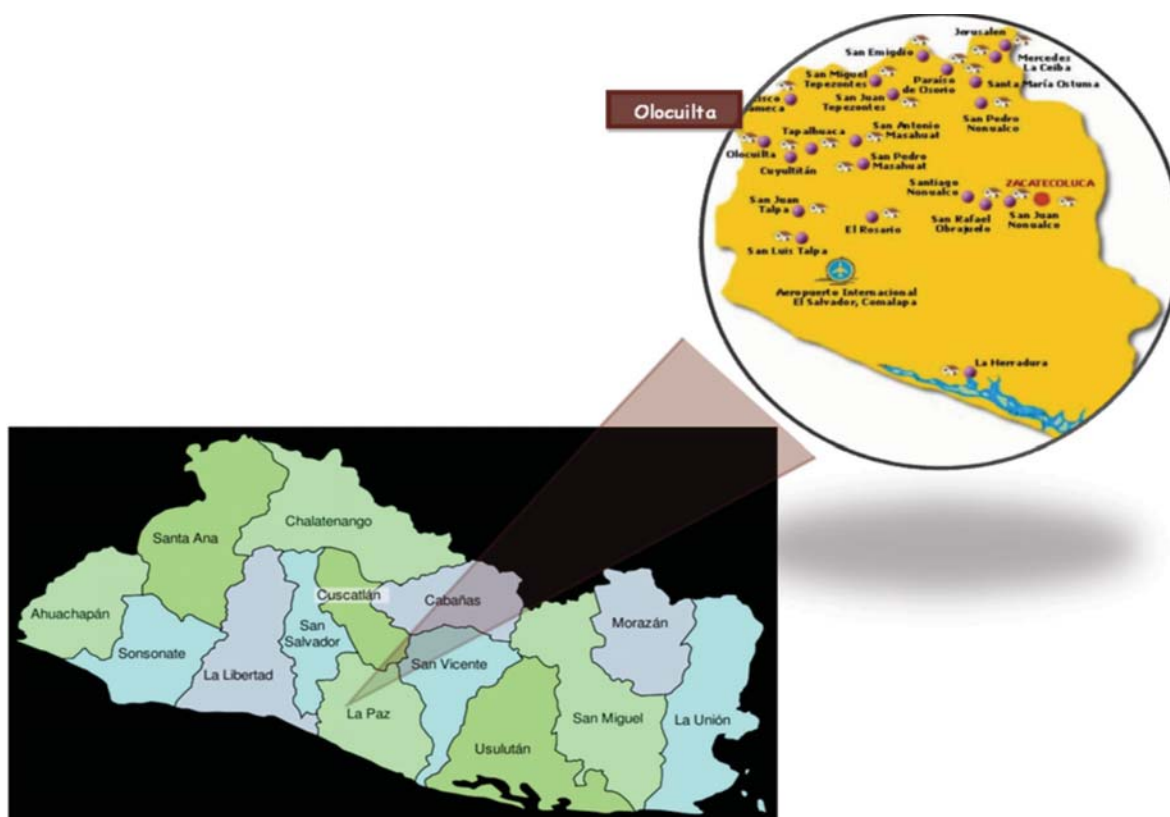
Si bien durante 2008 Liz Claiborne estableció relación comercial con cientos de contratistas en cuarenta y nueve países alrededor del mundo, la mayoría de las cuales se localiza en el continente asiático¹⁰⁷, no es parte de las políticas de la marca el revelar el nombre y la ubicación de las mismas. Al requerir a la marca que proporcionara el listado de sus proveedoras, su representante respondió que "dicha información es considerada secreto comercial y por tanto no puede ser publicada"¹⁰⁸.

Finalmente, cabe señalar que Liz Claiborne también es una marca afiliada a la FLA, de modo que, en materia de transparencia, la única vía a través de la cual se puede tener cierto grado de conocimiento sobre las condiciones en que se confecciona la producción de esta transnacional es mediante los reportes que se publican en el sitio electrónico de dicha organización.

C) Charter en El Salvador (Gap)

La fábrica Charter era propiedad de la compañía de origen taiwanés Carrywealth PPC, con sede en Hong Kong. Durante casi nueve años, Charter operó en la Zona Franca Internacional, en el municipio de Olocuilta, departamento de la Paz, y durante sus últimos meses de operaciones producía exclusivamente para la compañía transnacional Gap Inc. Según un funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), durante el transcurso de 2008 se atendieron numerosas denuncias en esta institución, relativas a incumplimientos a la normativa laboral por parte de Charter¹⁰⁹. Muchas de estas denuncias estuvieron vinculadas, principalmente, a despidos injustificados, a suspensiones ilegales y a discriminación por motivos de afiliación sindical¹¹⁰.

Figura 5: Ubicación geográfica del municipio Olocuilta



Esto se debió a que, si bien a inicios de 2008, Charter recontrató parte del personal que había despedido en meses anteriores, estas recontrataciones tuvieron carácter temporal -es decir, una vigencia de tres meses-, sin que existiera una causa legal que facultara a la empresa a celebrar tales contratos bajo esos términos.

Para justificar las contrataciones temporales, la gerencia alegó una reducción en el inventario en bodega, el cual obedeció a un imprevisible aumento en los pedidos del cliente entre diciembre 2007 y enero 2008. De igual manera, Charter argumentó que, al existir irregularidades en los pedidos por parte de la marca, aunado a la incertidumbre en el mercado estadounidense, se volvía imposible pagar salarios de manera permanente durante el resto del año¹¹¹.

Este hecho se hizo del conocimiento del MINTRAB, que le dio seguimiento al caso y, dos meses después, concluyó que efectivamente los supuestos contratos temporales señalaban una causal diferente a las indicadas por la legislación laboral para otorgarle carácter temporal a un contrato. Como consecuencia de ello, se determinó que los contratos de trescientos

setenta y una trabajadoras debían considerarse como permanentes y no como temporales¹¹².

Paralelamente, el 11 y el 18 de abril de 2008, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Charter (STECHAR) denunció a la empresa ante el MINTRAB por el despido masivo de varias trabajadoras, incluyendo mujeres embarazadas y algunas personas afiliadas al sindicato. Esta entidad constató que, efectivamente, se ordenó un recorte de personal como consecuencia de una disminución de los pedidos por parte de GAP Inc.¹¹³ Asimismo, el MINTRAB determinó que, en el caso de cinco trabajadoras embarazadas, sus contratos no eran temporales como alegaba la gerencia de la empresa, sino indefinidos, puesto que ellas realizaban labores que, por su naturaleza, eran permanentes dentro de la misma¹¹⁴.

Además, en junio de 2008, se anunció una serie de significativos cambios en el sistema de conteo de metas y pago de bonificaciones. Y es que, a partir de ese mes, la administración aumentó considerablemente las metas establecidas para cada una de las diversas áreas de trabajo, redujo el precio de los incentivos y el cálculo diario de metas fue sustituido por el cálculo catorcenal. Dichos cambios se implementaron a partir del 16 de junio y, según la gerencia, obedecieron a instrucciones giradas desde la casa matriz en Hong Kong, adoptadas en virtud de las condiciones del mercado internacional y a la baja de los precios de las prendas que se producían en la fábrica¹¹⁵. Los aumentos en las metas fueron tan considerables que, en los departamentos de cierre y ruedo, los incrementos ascendieron a un 60% respecto a las metas anteriores. Por otro lado, en las líneas de producción, que reportaron los incrementos más altos, los aumentos ascendieron a un 167%¹¹⁶.

A criterio de las personas trabajadoras¹¹⁷, estas medidas constituían formas de despido indirecto, pues ante la imposibilidad de alcanzar las nuevas metas se reportaría una reducción en sus ingresos, por lo que se verían forzadas a renunciar y buscar nuevos rumbos laborales. Ciertamente, ante la inconformidad generalizada por parte de las personas trabajadoras dentro de la fábrica, la gerencia optó por liquidar a aquellas que voluntariamente decidieron renunciar. Sin embargo, a cambio del pago de esa liquidación, las trabajadoras debían firmar una "carta de renuncia", que no cumplía con los requisitos legales establecidos en el Código de Trabajo, por no hacer constar el recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal¹¹⁸.

El 9 de junio de 2008, los trabajadores y las trabajadoras de la fábrica expresaron su descontento con el nuevo sistema de cálculo y los nuevos montos de los incentivos y fue así como iniciaron una suspensión de labores promovida por el sindicato, la cual se prolongó por cinco días. Se estima que un 90% de la fuerza laboral apoyó esta medida de protesta¹¹⁹.

Fue bajo este contexto que los "retiros voluntarios" tuvieron lugar y se efectuaron de forma masiva. En esos momentos STECHAR estimó que, al final de la semana de la suspensión de labores, alrededor de quinientos trabajadores y trabajadoras se habían retirado¹²⁰. En su visita de verificación, la PDDH constató que, sólo el día nueve de junio cien personas se encontraban haciendo fila en la cafetería para firmar su renuncia¹²¹. Aunado a estas situaciones, el sindicato manifestó que si la persona ostentaba un cargo en la directiva sindical o si se encontraba afiliada, su solicitud de retiro y pago de liquidación eran tramitados de forma más expedita que aquellas personas no afiliadas¹²².

Días después de que los trabajadores y trabajadoras decidieron levantar la protesta y reanudar sus labores, la administración de la fábrica llevó a cabo otro recorte de personal que afectó a ciento cuarenta y un personas trabajadoras, setenta y cuatro de las cuales acudieron al sindicato buscando apoyo¹²³. Frente a este hecho, STECHAR dirigió una comunicación a la gerencia en el que denunciaba que el despido masivo había sido perpetrado como represalia por haber apoyado la suspensión de labores y exigió una pronta solución al conflicto¹²⁴. A criterio del MINTRAB¹²⁵, a través de este despido masivo, se consumó una violación del derecho a la libertad sindical por haber cesado a treinta y siete personas afiliadas al sindicato, el cual resultó afectado al quedarse únicamente con veintinueve miembros¹²⁶.

Posteriormente, al retornar de las vacaciones colectivas en el mes de agosto, una directiva sindical¹²⁷ manifestó que la administración decidió abrir los portones de la fábrica treinta minutos antes del horario habitual establecido para iniciar la jornada laboral. Además, durante la hora de receso para tomar el almuerzo, los portones de la fábrica también se abrieron media hora antes. Ambas situaciones provocaron que las personas decidieran aprovechar este tiempo para trabajar más y así poder alcanzar las metas. Veladamente, Charter logró que las personas trabajadoras laboraran más tiempo, el cual, vale aclarar, no fue reportado como horas extras. En virtud de estos hechos, no obstante que durante ese período se contó con menos personal en la planta y se ganó menos en concepto de salario, las personas trabajadoras de la fábrica produjeron más que en los meses anteriores. Además, las trabajadoras entrevistadas¹²⁸ reportaron que esta dinámica se mantuvo hasta el último momento de operaciones de la fábrica.

La incertidumbre sobre el futuro de Charter se agudizó en los últimos meses del año. En noviembre, sus representantes aseguraron que poseían contratos con su cliente hasta la primera mitad de diciembre y que, al menos durante noviembre y la primera quincena de diciembre, no habría suspensiones de contratos¹²⁹. El 5 de diciembre de 2008, la administración Charter reconoció que, en los días siguientes podría realizar una suspensión temporal de labores o incluso, cerrar operaciones de forma definitiva, ello debido a que no se esperaban más pedidos para el final de ese mes¹³⁰.

Fue así como, a mediados de diciembre, la gerencia decidió llevar a cabo otro recorte masivo de personal, afectando a todo el departamento de corte, así como a ciento sesenta y nueve personas trabajadoras de las líneas de producción. Estas trabajadoras fueron liquidadas el 24 de diciembre de 2008 y el resto de personal quedó suspendido temporalmente hasta que el 9 de enero del siguiente año se anunció el cierre definitivo de operaciones de Charter y se procedió a liquidar al resto de trabajadores y trabajadoras¹³¹.

Un poco de historia en torno a Charter. La fábrica Mandarin International, de origen taiwanés, operaba en El Salvador desde 1992. A partir de 1994 comienzan a surgir quejas por parte de los trabajadores y las trabajadoras, relacionadas a inadecuadas condiciones para laborar: maltrato físico y verbal, horas extras forzadas y no siempre pagadas y restricciones para el uso de los baños. Ese mismo año, trabajadores y trabajadoras intentaron organizarse, y de ahí surgieron dos esfuerzos para conformar un sindicato; no obstante, ambas iniciativas fueron aplacadas con los despidos de las personas involucradas.

En 1995 los trabajadores y las trabajadoras intentaron organizarse nuevamente, con el apoyo de la Central Salvadoreña de Trabajadores, y en enero de ese año se aprueba la personalidad jurídica del Sindicato de Trabajadores de Empresa Mandarin International (SETMI).

Dentro de la empresa, continuaban reportándose quejas por las inadecuadas condiciones de trabajo, factor que coadyuvó a incrementar la afiliación de trabajadores y trabajadoras al SETMI, que creció al punto de casi llegar al mínimo legal establecido para poder negociar un contrato colectivo¹³².

Las protestas impulsadas por el sindicato se volvieron más fuertes, de modo que, en febrero de 1995, la empresa respondió con el despido de más de trescientas personas. Sin embargo, dichos despidos fueron revertidos gracias a la intervención de la PDDH. En junio de 1995 la administración de la fábrica ordena otro despido colectivo que afectó nuevamente a cientos de personas, según las estimaciones del SETMI. En esta ocasión, la PDDH no logró dejar sin efecto los despidos.

Después de un arduo proceso de tensionadas negociaciones que finaliza el 12 de septiembre de 1996 -y en el que intervinieron diversas organizaciones locales e internacionales, así como la marca Gap- los directivos y directivas del SETMI vuelven a la empresa y algunas de las personas que habían sido despedidas a raíz de los conflictos suscitados en 1995

también fueron recontratadas.

Es así como Mandarin International constituye el primer caso en la maquila de El Salvador, en que personas sindicalistas que han sido despedidas por discriminación sindical han regresado a su lugar de trabajo y logrado reactivar su organización. Tras un proceso de fusión de sociedades que culminó en 2001, Mandarin Internacional S.A. de C.V., se convirtió en Charter S.A. de C.V., y la organización sindical se mantuvo, solo pasó de SETMI a STECHAR.

La intervención de Gap. En virtud de la importancia histórica que reviste el caso Mandarin-Charter, en primer lugar se hará una breve alusión al papel de Gap y su influencia durante el conflicto en Mandarin International en los años noventa. Posteriormente, se establecerán algunas consideraciones sobre el cierre de Charter y algunos sucesos ocurridos durante sus últimos meses de operaciones. Se hace la salvedad de que –a diferencia de los dos casos anteriores– no fue posible elaborar un análisis del desempeño de Gap a la luz de sus postulados en materia de responsabilidad social corporativa, porque la marca decidió no brindar información al respecto¹³³; por tanto, las consideraciones elaboradas se basan en los datos obtenidos en otras fuentes de información.

Puede decirse con propiedad que Gap Inc. representa una de las transnacionales con mayor trayectoria en materia de responsabilidad social corporativa a nivel mundial, lo que tiene a la base los distintos escándalos públicos a los que dicha compañía ha sido sometida en las últimas décadas: el caso de Mandarin International en 1995, el caso Saipan¹³⁴ en 1999, las denuncias por trabajo infantil en sus proveedoras en Camboya en 2000, entre otros.

A partir de 1995, cuando se suscitó el conflicto laboral en Mandarin International en El Salvador, la marca impulsó una serie de transformaciones en su estructura interna: al año siguiente creó un Departamento de Cumplimiento, el cual contrató a los primeros oficiales de cumplimiento del vendedor, encargados de realizar auditorías sociales en sus fábricas contratistas. Además, Gap creó el Código de Conducta del Vendedor, que reemplazó a su anterior cuerpo de estándares corporativos que se denominaba Pautas de Aprovechamiento.

Cuando el caso Mandarin International llegó a conocimiento de organizaciones de solidaridad de los Estados Unidos de América, tales como el CNL, Mandarin International producía para JC Penny, Gap y Eddie Bauer. De estas compañías, Gap era la mayoritaria y hacia ella se orientó una campaña de presión, mediante el envío de cartas a la marca por parte de diversas organizaciones dentro de los Estados Unidos, denuncias públicas y protestas de activistas frente a sus tiendas en diferentes ciudades del país norteamericano.

En octubre de 1995, un conglomerado de organizaciones no gubernamentales, sindicatos, partidos políticos, grupos de mujeres y de académicos publicaron en la prensa nacional salvadoreña una carta abierta a Gap, en la que exhortaban a la marca a realizar una investigación profunda sobre las condiciones de trabajo en Mandarin Internacional.

Como resultado de las presiones públicas en El Salvador y la campaña emprendida en los Estados Unidos de América, Gap adoptó una posición enérgica, manifestando que suspendería sus pedidos a Mandarin International y que no regresaría a El Salvador, a menos de que las condiciones de trabajo en la fábrica estuviesen conformes con los parámetros legales locales y con aquéllos establecidos en el Código de Conducta de la compañía. En esta ocasión, además, la marca exigió al Gobierno de El Salvador que investigara y resolviera los conflictos laborales con justicia y prontitud.

Dentro de este contexto, las campañas del CNL y de las organizaciones no gubernamentales de El Salvador se intensificaron y demandaron a Gap no retirar su producción de este

país. En diciembre de 1995, se firmó en Nueva York un acuerdo entre Gap y el CNL que versó sobre el reinstalo de los trabajadores y las trabajadoras afectadas por el recorte masivo de personal. También se acordó iniciar un proceso de monitoreo independiente. Vale aclarar que, debido a que ningún actor local participó en la firma de este acuerdo, el mismo se rompió rápidamente.

Así también, vale destacar el surgimiento de un Grupo de Trabajo de Monitoreo Independiente¹³⁵ (GTMI), conformado por organizaciones empresariales y religiosas de los Estados Unidos de América. Este grupo dio apoyo a las negociaciones y actuó como mediador entre Gap, Mandarin International y las organizaciones salvadoreñas, de tal forma que fue posible arribar a un nuevo acuerdo. Entre las organizaciones salvadoreñas que participaron en esta etapa se encontraron el Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (IDHUCA) y la Oficina de Tutela Legal del Arzobispado. Estas fueron las organizaciones que, originalmente, dieron vida al Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), mediante la firma de un acuerdo, en marzo de 1996, que incluyó a la gerencia de la empresa y a las personas trabajadoras organizadas. Mediante esta alianza entre la marca y las tres organizaciones locales de El Salvador se dio paso a la primera experiencia de monitoreo independiente realizado por una organización de la sociedad civil a nivel mundial.

En el acuerdo antes mencionado, Mandarin International se comprometió a recontratar a las personas trabajadoras despedidas cuando tuviera pedidos suficientes de producción. Por su lado, el GMIES vigilaría que las partes respetaran las leyes salvadoreñas y el Código de Conducta de Gap. Pese a todo ello, este acuerdo tampoco fue cumplido, puesto que, durante los últimos meses de 1995, Gap comenzó a disminuir sus órdenes de producción y tanto Eddie Bauer como JC Penney ya habían retirado toda su producción. En ese sentido, para marzo de 1996, Mandarin International quedó operando al 20% de su capacidad instalada. La gerencia alegó que la mala reputación adquirida por la fábrica durante la campaña, atemorizaba a posibles clientes a enviar órdenes de producción y, por ende, era casi imposible obtener nuevos pedidos, situación que fue invocada para no reinstalar a los directivos sindicales del SETMI.

Para finales de agosto de 1996, el GMIES anunció que suspendía el monitoreo y que haría públicas las razones por las cuales los acuerdos no habían sido cumplidos, es decir, la falta de voluntad de la marca para asegurar la sobrevivencia de Mandarin International y la falta de voluntad de la gerencia de la fábrica para cumplir con los compromisos adquiridos.

A los pocos días de tal anuncio, Gap, junto al GTMI, viajó a El Salvador y promovió un nuevo acuerdo que fue firmado el 12 de septiembre de 1996. En éste, la marca se comprometió a enviar órdenes de producción a Mandarin International. Los directivos del SETMI volvieron a la empresa el 15 de octubre de 1996. Para enero de 1997 comenzó el proceso de recontratación de las demás personas que habían sido despedidas a raíz de los conflictos suscitados en 1995. En total, setenta y cinco personas fueron recontratadas. A los pocos meses de su regreso, las personas trabajadoras recontratadas reactivaron el sindicato.

Fue así como Mandarin International se erigió como un caso emblemático en la historia de la maquila de ropa de El Salvador, por haberse logrado la reinstalación de personas trabajadoras despedidas por motivos de discriminación sindical. Lamentablemente, el SETMI se mantuvo desde entonces con un bajo nivel de afiliación y no logró recuperar el espacio que tuvo antes de los despidos. No puede negarse que la presencia de una marca ampliamente reconocida en la industria de la ropa favoreció la toma de decisiones y acuerdos favorables para la población trabajadora de Mandarin International; sin embargo, debe reconocerse que el interés de la marca por involucrarse en el conflicto, tuvo a la base la enérgica presión ejercida por las organizaciones locales y del Norte demandando su intervención.

Con relación a Charter, no pudo determinarse con precisión en qué medida Gap aplicó sus estándares y procedimientos diseñados para asegurar el cumplimiento social por

parte de sus proveedoras, pues como se mencionó anteriormente, representantes de la marca decidieron no compartir dicha información. Sin embargo, es posible establecer las siguientes consideraciones relativas al último año de operaciones de dicha fábrica y a su cierre.

De igual modo que las compañías transnacionales ya mencionadas, Gap Inc. también exige a sus proveedoras comprometerse por escrito a acatar los estándares contenidos en su Código de Conducta, el cual -según la misma marca- está inspirado en estándares internacionalmente aceptados, particularmente contenidos en los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Tabla 3: Estándares que retoma el Código de Conducta de Gap

Medio ambiente	Trabajo infantil
Trabajadores extranjeros	No discriminación
Libertad de asociación/ negociación colectiva	Trato humano
Horas de trabajo (horas extras)	Salarios y beneficios
Salud y seguridad ocupacional	Alojamiento dentro las fábricas

En 2002, la compañía desarrolló un instrumento para evaluar, de un modo global, el nivel de cumplimiento de sus estándares laborales antes mencionados por parte de los contratistas. Este instrumento se basa en una escala que oscila entre el uno y el cinco. Así, en la clasificación de cada fábrica se toma en cuenta la frecuencia y el tipo de las violaciones, así como si éstas responden a un patrón de la fábrica en un período de doce meses. El nivel cinco indica que la fábrica es excelente, por haberse documentado pocas o ninguna infracción. En cambio, el nivel uno significa que se han detectado muchas infracciones en la fábrica, incluyendo infracciones reiteradas y concernientes a asuntos que la marca considera medulares, de tal modo que se requiere una respuesta urgente. Una fábrica contratista con nivel uno se encuentra en riesgo de perder la relación de negocios con la marca, si la administración no da muestras inmediatas de mejorar sus prácticas¹³⁶. Para el caso particular de Charter, la marca se limitó a explicar que en 2008, al menos dos tercios de sus proveedoras en América obtuvieron una mejor puntuación que Charter; a criterio de la transnacional revelar estas puntuaciones de manera global proporciona una imagen más representativa del nivel de cumplimiento que revelar la puntuación particular de cada fábrica¹³⁷.

Además, Gap ha establecido que, toda fábrica proveedora debe someterse al proceso de evaluación establecido por la marca, el cual consiste en la conducción de, al menos, una auditoría de cumplimiento social por año. Los encargados de cumplir con dicha función son los oficiales de cumplimiento del vendedor, quienes no solamente evalúan las condiciones de trabajo y documentan las violaciones al Código de Conducta, sino también trabajan con la gerencia y las personas trabajadoras para desarrollar planes de acción correctiva, a efecto de prevenir la continuidad de las infracciones¹³⁸.

Como se mencionó antes, para el caso de Mandarin International, y por las razones históricas descritas, se aplicaba la modalidad de monitoreo independiente. Lo anterior se extendió a Charter, donde incluso el GMIES llegó a auditar las condiciones laborales en sus primeros años de operaciones. Sin embargo, de acuerdo a las personas trabajadoras entrevistadas, durante muchos años y hasta el cierre de la fábrica los oficiales de cumplimiento del vendedor no visitaron la planta. La marca por su parte informó que la última auditoría completa en Charter tuvo lugar en abril de 2008, y se tiene conocimiento de múltiples visitas a El Salvador de representantes de

Gap durante el último año de operaciones de Charter¹³⁹, las que tenían como propósitos verificar el progreso de las cuestiones detectadas durante la última auditoría completa y conocer las preocupaciones de la gerencia, de STECHAR y de otras organizaciones sociales y sindicales sobre los rumores de un posible cierre de la fábrica.

Los meses anteriores al cierre de la fábrica estuvieron marcados por diversas infracciones laborales y conflictos entre STECHAR y la administración. Aparte de las situaciones ya detalladas, el MINTRAB documentó otros atentados específicos a derechos laborales en el transcurso de 2008, a saber: despido de una directiva sindical, sin cumplir con el reintegro ordenado por el MINTRAB¹⁴⁰; falta de un estudio técnico de tiempos y movimientos que justificase los incrementos a las metas de producción¹⁴¹; no pago de la cantidad de USD\$2.70 en concepto de salario a doscientos cincuenta y cuatro personas que no trabajaron el 14 de febrero, por causas imputables a la gerencia¹⁴²; y abuso verbal por parte de supervisores, en reiteradas ocasiones¹⁴³.

Al respecto, representantes sindicales resienten que la marca no haya tenido mayor protagonismo durante el último año de operaciones de Charter. En su opinión, se presentaron momentos críticos en los que se necesitó una estrategia de intervención por parte de Gap que permitiera exigir a la administración de la empresa el respeto de los derechos de sus personas trabajadoras. Y es que los directivos y las directivas sindicales afirmaron que, en algunas de las múltiples visitas de los representantes de la marca a El Salvador, estos se reunieron únicamente con la gerencia y no con el sindicato o con el resto de personas trabajadoras de la fábrica¹⁴⁴.

Una de las lideresas de STECHAR aseguró que Gap fue cómplice, con los corporativos de Carrywealth, en el sentido de que ninguno de ellos se mostró con transparencia frente a las personas trabajadoras con relación al futuro de Charter¹⁴⁵. La gerencia por un lado, afirmó que la marca estaba retirando las órdenes de producción y, por el otro, la marca alegó que era la administración Charter la que se negaba a recibir dichas órdenes y que, además, se resistía a su propuesta de tecnificar a la fuerza de trabajo, con el propósito de colocar nuevas órdenes para la elaboración de otros productos más sofisticados. Sostiene el sindicato que en reiteradas ocasiones solicitó una reunión tripartita entre personas trabajadoras, gerencia y marca, a efecto de confrontar las posiciones de estas dos últimas. Si bien, la marca mostró disponibilidad para escuchar las demandas del sindicato -así como los puntos de vista de otros actores-, miembros del sindicato aseguran que ni los representantes de Charter ni de Gap accedieron a la propuesta de la reunión tripartita¹⁴⁶.

En la víspera del cierre de Charter -y aún sin anunciarse de manera oficial dicho cierre- la transnacional Gap decidió contratar a las organizaciones Verité y GMIES para verificar el proceso de suspensiones, recorte de personal y pago de liquidaciones que la administración ordenó a mediados de diciembre 2008. Al año siguiente, específicamente el 9 de enero de 2009, la administración anunció que la fábrica Charter cerraba operaciones de manera definitiva.

Aparentemente, tanto la fábrica Charter como la transnacional Gap estaban interesadas en que el proceso de cierre se llevara a cabo con observancia de los requerimientos legales y corporativos aplicables. Si bien esto es lo mínimo que puede esperarse de las contratistas y de las marcas clientes, es importante reconocer dicha actitud si se considera que, lamentablemente, en la reestructuración de sus cadenas globales de suministros es usual que las compañías tengan poca consideración por los impactos negativos que pueden causar en la clase trabajadora, las comunidades y los países¹⁴⁷. No obstante la aparente buena voluntad de la administración Charter, al final del proceso de monitoreo, el sindicato¹⁴⁸ alega la existencia de una serie de irregularidades en el proceso de liquidación, tales como, falta de transparencia y debida anticipación para comunicar el cierre de la fábrica y no consideración del nuevo salario mínimo legal vigente para el cálculo de las prestaciones de algunos trabajadores liquidados en 2009¹⁴⁹.

En opinión de los directivos y las directivas de STECHAR, la razón que motivó el cierre de esta fábrica fue la necesidad de dar por terminada la unión sindical, pues se trataba del único sindicato de empresa que estaba registrado en la industria de la maquila de la

confección de ropa e indumentaria en El Salvador antes del cierre de la empresa.

Finalmente, cabe hacer una valoración sobre la relación de la marca con otros grupos de interés: los conflictos laborales al interior de Charter fueron conocidos por diversas organizaciones de la sociedad civil. Por ejemplo, durante tres años, la Concertación por el Empleo Digno en la Maquila¹⁵⁰ apoyó las distintas actividades de protesta del sindicato, brindó asesoría y acompañamiento legal a personas trabajadoras sindicalizadas y no sindicalizadas y, finalmente, colaboró con las estrategias de denuncia internacional de la marca. En tal sentido, Gap tuvo como interlocutores a algunas organizaciones integrantes de esta red, así como a otras, también dedicadas a la defensa de los derechos humanos, y, particularmente con el MINTRAB. Por tanto, fue palpable el esfuerzo de esta compañía por retomar la opinión de los grupos que trabajan por las reivindicaciones de derechos humanos y, particularmente, de los derechos laborales.

Aunque, en opinión de una integrante de esta red de organizaciones, hizo falta una mejor estrategia de intervención de la marca para remediar las situaciones irregulares que afectaron a los trabajadores y trabajadoras durante el último año, pero al mismo tiempo reconoció que no se debían despreciar las muestras de buena voluntad de la transnacional, al menos durante el cierre de la fábrica¹⁵¹.

IV. Análisis comparativo de resultados

En torno a los tres casos presentados es posible consignar una serie de valoraciones que versan sobre los esfuerzos desarrollados en las acciones reivindicativas de derechos laborales, con énfasis en las campañas de denuncia, la intervención de las marcas y la aplicación y alcance de sus programas de responsabilidad social empresarial, el rol del Estado y, finalmente, la participación de la mujer trabajadora de la maquila. Sin embargo, inicialmente, resulta oportuno hacer una breve alusión a ciertas particularidades fácticas y establecer algunas similitudes y diferencias entre los asuntos retomados.

Tal y como se mencionó anteriormente, la investigación se delimitó a casos concretos ocurridos en fábricas de la industria de la confección de ropa e indumentaria que producen para marcas estadounidenses. Los tres conflictos descritos ocurrieron en el marco del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos de América y Centroamérica y República Dominicana, aunque las tres fábricas iniciaron operaciones antes de la entrada en vigor de dicho acuerdo comercial. De igual modo, al momento en que ocurrieron los conflictos laborales, el Acuerdo Multifibras ya había llegado a su final y, sólo los hechos relativos al caso Charter, ocurren en el contexto de la crisis económica mundial de 2008.

Se trae a colación lo anterior con el único propósito de contextualizar a la persona lectora; pues considerando que la presente investigación se trabajó bajo la modalidad de estudio de casos no es posible hacer una lectura a fondo sobre la situación de los derechos laborales en la industria de la confección de ropa de la región, a partir de los resultados de la misma. No obstante, los datos concretos proporcionados en el primer capítulo permiten evidenciar una significativa pérdida de empleos, así como un decrecimiento de esta industria en los últimos años.

Por otra parte, se advierte que los reclamos sobre infracciones a la libertad sindical y los despidos masivos fueron una constante presente en los tres asuntos. Además, dos de ellos culminaron con el cierre de las fábricas -Cimatextiles y Choishin en Guatemala, y Charter en El Salvador-.

Sobre las campañas de denuncia. Resulta oportuno iniciar este apartado indicando cuáles son los actores clave identificados en los casos expuestos. Así, por un lado, figuran actores nacionales, tales como sindicatos, centros de investigación, grupos de monitoreo locales y organizaciones no gubernamentales de mujeres, de derechos humanos y laborales. Por el otro, se encuentran los grupos de interés internacionales, que están representados básicamente por organizaciones y grupos de activistas del extranjero, y por supuesto, figuran también las marcas.

Respecto a las condiciones que contribuyeron a la realización de las campañas internacionales, es menester reconocer el rol desempeñado por los sindicatos locales en cada uno de los casos. Y es que, aún en situaciones de despidos masivos de directivas sindicales y de personas afiliadas al sindicato, las personas trabajadoras lograron mantener la unidad necesaria para que sus reclamos trascendieran las fronteras y llegaran a conocimiento de los activistas del norte.

Asimismo, el apoyo brindado por organizaciones locales aliadas fue un factor clave para el éxito de las acciones emprendidas por los sindicatos. Los aportes de estas organizaciones comprendieron acompañamientos en protestas, asesoría para la constitución de

organizaciones sindicales, asesoría legal para la presentación de denuncias ante las instituciones del Estado y apoyo en la formulación de las estrategias de denuncia internacional¹⁵².

Sin embargo, para el caso particular del conflicto en la fábrica STAR, las centrales nacionales obreras tuvieron poca presencia en la lucha y su intervención no se tradujo en beneficio para las trabajadoras y los trabajadores. Al respecto, pueden relacionarse las pugnas y diferencias suscitadas entre los múltiples actores que acompañaron al sindicato durante el conflicto -específicamente se trataba de federaciones sindicales y una organización social-, donde incluso la marca expresó su preferencia para dialogar con determinada central¹⁵³. En contraste, en El Salvador, se articuló una amplia red de organizaciones de mujeres, de derechos humanos y laborales, federaciones sindicales y hasta un grupo de monitoreo, en apoyo a las personas trabajadoras de Charter. Con relación a Cimatextiles y Choishin se observó la interacción de múltiples actores en torno al conflicto, tales como dependencias del Estado, organizaciones sociales y sindicales y un grupo de monitoreo.

Otro factor determinante para el éxito de la difusión de las denuncias en el ámbito internacional, fue la coordinación entre los actores locales y los grupos de activistas en el norte. Lo anterior, particularmente en los casos de Honduras y Guatemala, donde ya existían vínculos entre los sindicatos y organizaciones extranjeras, facilitó la comunicación constante y el intercambio de información. Para el caso de El Salvador, si bien el sindicato no se valió de las relaciones con actores de otros países para emprender una campaña de denuncia internacional¹⁵⁴, su fuerte presencia en la fábrica, el apoyo de diversas organizaciones locales y los canales directos de comunicación establecidos con la marca fueron suficientes para que ésta última fijara un mínimo de atención a los diversos conflictos suscitados durante el último año de operaciones y, en particular, para el cierre de la empresa.

Por otra parte, las acciones reivindicativas promovidas por los trabajadores y por las organizaciones aliadas se enfocaron en múltiples puntos de presión. A continuación se detalla cuáles de estas acciones fueron impulsadas para cada caso en particular:

Matriz 1: Acciones reivindicativas promovidas

Acciones promovidas	Caso STAR	Caso Cimatextiles/ Choishin	Caso Charter
1) Presión a las marcas	Mediante el envío de comunicaciones a representantes de Nike y comunicados públicos distribuidos masivamente por internet.	Activistas del norte concentrados frente a las tiendas de Liz Claiborne; además de comunicados enviados masivamente a representantes de la marca y distribuidos masivamente por internet.	Con comunicaciones enviadas por el sindicato directamente a representantes de Gap. Red de organizaciones sociales también enviando comunicaciones a la marca.

2) Diálogo con representantes de las casas matrices	Reunión entre personas trabajadoras y una de las corporativas de Anvil, quien viajó a Honduras para tratar el tema de reinstalo de personas despedidas.	Antes del cierre de las fábricas, las presiones ejercidas llevaron al presidente de la corporación Choi&Shin's hasta Guatemala para participar en una mesa de diálogo con las trabajadoras, auspiciada por el MINTRAB.	Durante el último año de operaciones no se reportó la presencia de algún ejecutivo de Carrywealth.
3) Mecanismos institucionales domésticos	Por la vía institucional se obtuvo el reconocimiento de la personalidad jurídica de SITRASTAR; sin embargo, no hay otra acción tramitada. Delegados de la Secretaría de Trabajo participaron en algunas reuniones de negociación en el marco del conflicto.	Conciliaciones ante el MINTRAB. Además, solicitaron un embargo preventivo de bienes de los bienes de Cimatextiles ante los juzgados competentes.	Diversas denuncias interpuestas ante el MINTRAB por infracciones a la libertad sindical y otros derechos laborales que dieron paso a numerosas inspecciones y audiencias conciliatorias durante 2008.
4) Acciones colectivas de protesta	Protestas ante la Oficina Regional de la Secretaría de Trabajo de San Pedro Sula, así con en la Oficina Central en Tegucigalpa. También, concentraciones masivas en los portones de la zona franca El Porvenir y en algunos parques públicos de El Progreso.	Toma de las instalaciones de las fábricas y concentraciones masivas en otros lugares públicos de Villanueva y en las oficinas del MINTRAB.	Paro de labores y concentraciones dentro de la fábrica. Algunas concentraciones frente a las oficinas del MINTRAB durante la celebración de las conciliaciones.
5) Intervención de grupos de monitoreo independiente	No se reporta la presencia de auditores externos independientes.	Desde los años noventa la marca emprendió un proyecto de monitoreo independiente que abarcó a Choishin, y posteriormente, a Cimatextiles, cuando inició operaciones.	Hubo monitoreo externo independiente a partir del conflicto en Mandarin International. Lo mismo para verificar el cierre de la fábrica Charter.
6) Mecanismos internacionales de protección de derechos laborales	No se activaron procedimientos internacionales.	No se activaron procedimientos internacionales.	No se activaron procedimientos internacionales.

A continuación se establecen algunas valoraciones en torno a la eficacia de las acciones antes mencionadas. La presión a las marcas, expresada en campañas de denuncia sobre las infracciones laborales al interior de sus fábricas proveedoras, sirvió para llevar los casos a la opinión pública; a su vez, lo anterior contribuyó a reforzar los compromisos de las transnacionales de

cara a las personas trabajadoras, consumidores y demás grupos de interés. Si bien, para algunas marcas sea una práctica establecida el responder ante las situaciones irregulares que acontezcan al interior de sus proveedoras -haya o no una campaña en su contra-, determinar dicho nivel de compromiso resulta bastante difícil; es por ello que, la presión pública internacional puede ser un factor importante para asegurar una intervención oportuna y adecuada de las transnacionales.

Lo anterior también resulta aplicable para lograr el involucramiento de las casas matrices: en el caso de STAR y Cimatextiles y Choishin, se reportaron negociaciones directas con los propietarios de las fábricas para ventilar los conflictos suscitados -lo que seguramente tampoco se hubiese logrado sin una campaña de denuncia internacional-. Para el caso específico de Guatemala, se obtuvo como resultado la firma de un acuerdo de cumplimiento entre las partes -presidente de la corporación y trabajadoras-, que significó un importante logro político, pero, infortunadamente su cumplimiento no fue verificado a cabalidad. Por su parte, si bien STECHAR también había logrado en años anteriores convocar a una mesa de diálogo a los dueños de la fábrica, esto no ocurrió en el marco del cierre de la misma, ni en el año previo.

Al mismo tiempo, las acciones colectivas de protesta impulsadas por las personas trabajadoras sirvieron para que la prensa local e internacional brindara cobertura a sus demandas. Pero además, para el caso concreto de Honduras, las concentraciones masivas de obreros y obreras ante la Secretaría de Trabajo lograron que dicha institución, finalmente, pronunciara el reconocimiento de la personalidad jurídica de SITRASTAR, y se terminó así con la retardación para emitir dicha resolución.

Referente a los resultados obtenidos mediante la activación de las vías institucionales domésticas, posteriormente se establecerán algunas consideraciones al valorar el rol desempeñado por el Estado.

En cuanto a los resultados de las campañas y de las acciones reivindicativas de las personas trabajadoras en general, destacan algunos logros puntuales: el factor común de los tres casos es reconocimiento formal de los derechos a la libertad sindical, y en dos de los casos -Guatemala y Honduras-, el derecho a la negociación colectiva. Otros logros alcanzados son, en Honduras, la reincorporación de trabajadoras y trabajadores injustificadamente despedidos y el pago de sus salarios que, en un principio, la gerencia se negaba a cancelar; y, para el caso de El Salvador, un nivel aceptable de cumplimiento de las obligaciones patronales durante el cierre de la fábrica¹⁵⁵.

Por el contrario, algunas situaciones que no se han podido resolver hasta este momento, ni mediante la lucha organizada de las personas trabajadoras, ni a través de la intervención de las transnacionales, son aquellas prácticas negativas reiteradas de la industria, tales como las listas negras, hostigamiento a personas sindicalizadas o a personas que han participado en acciones de protesta y tendencia a negociar las liquidaciones que legalmente le corresponden a las personas afectadas por el cierre del lugar de trabajo. Específicamente, en los casos de cierres, destaca la falta de inclusión de las bonificaciones y las horas extras al momento de calcular el monto del salario que les será entregado a las personas trabajadoras como parte de sus liquidaciones, así como la falta de la debida notificación del cierre a la población trabajadora afectada.

Tabla 4: Resultados logrados y aspectos no resueltos con las acciones reivindicativas emprendidas

Logros	Aspectos no resueltos
Constitución legal de la organización sindical (en los tres casos)	Práctica de las fábricas contratistas de mantener "listas negras" (Cimatextiles y Choishin)
Trabajadores y trabajadoras logran mantener activa la organización (en Cimatextiles, Choishin y Charter, hasta el cierre de las fábricas; en STAR se mantiene)	Hostigamiento psicológico a personas sindicalizadas (en los tres casos) y hasta violencia física (en Cimatextiles)
Reconocimiento formal del derecho a la negociación colectiva (en Cimatextiles y Choishin hasta el cierre; en STAR se encuentran negociando)	Falta de cálculo legal de liquidaciones en los casos de cierres (Cimatextiles, Choishin y Charter)
Pago de salarios que la gerencia adeudaba a los trabajadores y las trabajadoras (STAR)	Falta de pago de liquidaciones al ciento por ciento de la fuerza laboral en casos de cierres (Cimatextiles y Choishin)
Reinstalo de personas trabajadoras despedidas (STAR)	Falta de un debido procedimiento de notificación de los cierres a los trabajadores afectados (Cimatextiles, Choishin y Charter)
	Mínimo de cumplimiento de las obligaciones legales que conlleva un cierre de fábrica (Cimatextiles, Choishin y Charter)

Con respecto a la sostenibilidad de los resultados alcanzados, la presencia de las marcas clientes fue un factor determinante para asegurar que se constituyera la organización sindical; puesto que si las mismas hubiesen retirado sus órdenes de producción en algún momento -durante el curso normal de operaciones de las fábricas, por supuesto-, la parte patronal hubiese tenido condiciones favorables para exterminar los sindicatos con menos dificultad. No obstante, como se mencionó antes, ni la sola existencia legal de la organización, ni el autocompromiso de las marcas por el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, impidió que las personas afiliadas a los sindicatos fuesen víctimas de hostigamiento patronal¹⁵⁶, e incluso, para el caso de Guatemala, de acoso y violencia física por parte de terceros particulares. De modo que, hicieron falta esfuerzos para asegurar que las personas sindicalizadas tuvieran las condiciones necesarias para ejercer efectivamente su derecho a la libertad de asociación.

Sobre el papel desempeñado por el Estado. Si bien, en los casos se constató la participación de instituciones públicas como interlocutores en los conflictos -principalmente participando en negociaciones o dialogando con las marcas y otros grupos de interés-, resulta indiscutible la falta de protección efectiva de los trabajadores y las trabajadoras por parte de dichas entidades, específicamente de los Ministerios o Secretarías de Trabajo. La tendencia de estas oficinas públicas a favorecer a la parte patronal fue otra opinión predominante entre las personas trabajadoras, las activistas y representantes de diversas organizaciones.

En cada uno de los países analizados, se conocieron algunas actuaciones concretas que reflejan la inoperancia y la parcialidad de estas instituciones. Así, en Honduras,

la Secretaría de Trabajo dilató el proceso de reconocimiento de la personalidad jurídica de SITRASTAR y, finalmente, tal resolución solo pudo ser obtenida a raíz de las intensas protestas impulsadas por el sindicato. En Guatemala, el MINTRAB no tuvo la capacidad para proteger a las personas afiliadas a SITRACIMA de los despidos ilegales, amenazas y hostigamientos de que fueron víctimas. De igual manera, tampoco pudo garantizar que las personas trabajadoras de Choishin recibieran el 100% de sus pasivos laborales al cierre de la fábrica. En El Salvador, las personas trabajadoras en Charter resultaron afectadas por las reiteradas negligencias del MNTRAB al elaborar los cálculos de sus liquidaciones, situación que, dicho sea de paso, tampoco fue rectificadas por la administración de la fábrica, con lo que se provocó un perjuicio económico a las personas trabajadoras.

Sobre la intervención de las marcas y sus programas de responsabilidad social empresarial.

La estrategia de intervención de las marcas en los conflictos varió de una transnacional a otra. Nike respondió casi inmediatamente a las primeras denuncias divulgadas a nivel internacional, disponiendo que uno de sus delegados viajara a Honduras con el propósito de iniciar una investigación en torno al caso. En poco tiempo fue posible reinstalar en sus cargos a los fundadores y las fundadoras del sindicato, que para ese momento había sido prácticamente desarticulado. En opinión de algunas personas trabajadoras de STAR, la marca no tenía una intención real en mejorar las condiciones laborales de la fábrica, pues lamentaron que ésta se haya mostrado interesada por el respeto a sus derechos hasta que una campaña amenazó con afectar su imagen. Aunque, al mismo tiempo, aseguraron que su involucramiento en el caso -es decir, el seguimiento que le dio al conflicto- favoreció para que la administración de STAR y la corporación propietaria de dicha fábrica mostraran apertura al diálogo frente a las trabajadoras y trabajadores.

Posteriormente al conflicto en noviembre 2007, Nike elaboró un plan maestro de acción con la gerencia de STAR, el cual -en opinión de la marca- ha sido implementado satisfactoriamente. Aunque de acuerdo con la dirigencia sindical, si bien la organización sobrevivió, los hostigamientos hacia las personas afiliadas persisten. Sin este problema resuelto, es razonable cuestionar la efectividad del plan de remediación.

Anteriormente a dicho conflicto, representantes de la marca afirmaron que la fábrica era auditada un promedio de dos a tres veces por año, sin que el tema de libertad sindical apareciese como susceptible de incumplimiento. Por tanto, resulta evidente que todavía hace falta continuar con los esfuerzos para darle un carácter verdaderamente holístico a los procesos de verificación de las condiciones laborales, a modo de prevenir, en la medida de lo posible, los incumplimientos.

A Liz Claiborne, por su parte, se le facilitó brindarle seguimiento a los conflictos en Cimatextiles y Choishin, puesto que, además de su agente local en Guatemala, una organización auditora ejerció un monitoreo independiente a partir de los años noventa y hasta el cierre de las fábricas gemelas. Asimismo, el agente local de la marca participó en algunos encuentros con las personas trabajadoras, la parte patronal y otros grupos de interés.

Sin embargo, a pesar de la intervención de esta transnacional, no fue posible asegurar que, durante el cierre de ambas fábricas, la parte patronal cumpliera a cabalidad con sus obligaciones. Así, por ejemplo, en ambas empresas las liquidaciones de las personas trabajadoras regulares, embarazadas y en período de lactancia no fueron calculadas conforme con la ley. De igual manera, las personas trabajadoras afectadas por el cierre de Cimatextiles no fueron reincorporadas a Choishin durante el siguiente año que ésta continuó operando. Además, una razón importante que llevó a las personas trabajadoras a cuestionar la transparencia de la marca fue el hecho de que la gerencia de Cimatextiles haya asegurado que el cierre de la empresa en mayo de 2007 obedeció a la falta de pedidos de los clientes, cuando, en todo momento, el agente local de Liz Claiborne manifestó que sus órdenes de producción se iban a mantener hasta finales de 2008, con posibilidades de prolongarlas hasta 2009.

Es así que todas estas situaciones, más la violencia psicológica -y hasta física por

parte de terceros particulares- que las personas sindicalizadas debieron sufrir durante el curso normal de operaciones de las fábricas permiten concluir a las trabajadoras que hizo falta esfuerzos de la marca para hacer efectivos los estándares corporativos.

En cuanto a Charter, la falta de un espacio tripartito eficaz entre la marca, la patronal y las personas trabajadoras evitó que se pudieran develar las interrogantes de los trabajadores en torno al cierre, situación que llevó a los dirigentes de STECHAR a considerar que el cese de operaciones de la fábrica tuvo a la base la eliminación del sindicato¹⁵⁷. Además, los directivos y las directivas sindicales afirmaron que la marca no respondía a sus llamados, si no era presionada a través de comunicados públicos o mediante el envío de comunicaciones respaldadas por la red de organizaciones aliadas¹⁵⁸.

No obstante, resulta válido destacar que Charter fue la única maquila, entre varias que cerraron durante 2008 en El Salvador, que demostró voluntad para llevar a cabo un proceso de liquidación de toda su fuerza laboral, con el mayor apego posible a los estándares legales y corporativos aplicables. En ese sentido, si bien la intervención de Gap pudo haber influido para lograr este resultado, no hay que olvidar las constantes luchas emprendidas por el sindicato y el apoyo brindado por las organizaciones aliadas.

Respecto a los distintos enfoques de cada una de las marcas evaluadas en materia de responsabilidad social empresarial, es posible encontrar algunos aspectos en común tales como medio ambiente, filantropía, acciones hacia la comunidad, relaciones con otros grupos de interés y, por supuesto, las condiciones laborales en sus fábricas proveedoras. Además, vale resaltar que las tres marcas cuentan con un Código de Conducta desde hace más de dos décadas y que las mismas se valen de auditorías corporativas para verificar el cumplimiento de estos aspectos; con la diferencia de que Nike y Liz Claiborne son, a su vez, parte del programa de monitoreo externo independiente de la FLA. Prácticamente, las tres compañías coinciden a cabalidad en los estándares que forman parte de sus Códigos de Conducta.

A partir del análisis del historial de responsabilidad social empresarial de las marcas seleccionadas para esta investigación, es viable concluir que las tres poseen experiencia en el tratamiento de las campañas de denuncia y en la reacción frente a los movimientos antiexplotación. Asimismo, vale destacar que estas transnacionales poseen, como parte de su estructura corporativa, un área o un departamento dedicado exclusivamente a atender aspectos de cumplimiento social y, en general, a trabajar el tema de responsabilidad social empresarial. Parte de ese personal se dedica a conducir auditorías en las fábricas proveedoras alrededor del mundo con los propósitos de aprobar nuevos contratistas y de dar seguimiento al nivel de cumplimiento de aquellas fábricas con las que ya tienen relaciones comerciales.

Sin embargo, precisamente en materia de auditorías, la efectividad de los programas internos de monitoreo de las marcas resultó fuertemente cuestionada por quienes trabajaban en STAR, Cimatextiles y Choishin. En su opinión, estos programas fallaron en detectar múltiples infracciones al interior de las fábricas, pues las visitas de los auditores se condujeron con muy poca profundidad. Para el caso especial de Charter, el monitoreo constante que el GMIES procuró a la fábrica, cuando ésta aún operaba con el nombre de Mandarin International hasta los primeros años que funcionó como Charter, fue bien recibida por parte de las personas trabajadoras. No obstante, el sindicato cuestionó fuertemente "la falta de protagonismo de la marca y la falta de preocupación por los derechos de las personas trabajadoras durante los últimos años de operaciones de la fábrica"¹⁵⁹.

Si bien en la teoría las compañías transnacionales en consideración expresan su preocupación por las condiciones laborales en las que se hace su producción, diseñando diversos mecanismos para garantizar el cumplimiento social, es necesario revisar a profundidad el trabajo realizado hasta el momento, y reencausarlo de modo que los esfuerzos se traduzcan en cambios significativos en la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Sin dejar de lado que las relaciones entre marcas y contratistas tiene un

carácter esencialmente comercial, no puede negarse que las transnacionales ostentan una posición que les permite impulsar procesos de cambio al interior de las fábricas, y en nombre de la responsabilidad social empresarial que pregonan, deben generar dichas transformaciones.

Finalmente, a continuación se presentan las buenas prácticas que, en materia de responsabilidad corporativa, las marcas fomentan al interior de sus proveedoras.

Matriz 2: Algunas prácticas corporativas de las marcas en materia de cumplimiento social aplicadas en los casos concretos

Prácticas de responsabilidad corporativa	Nike	Liz Claiborne	Gap
1) Distribución de su Código de Conducta entre sus fábricas proveedoras	El Código de Conducta fue proporcionado a la administración STAR y era del conocimiento de las directivas y directivos sindicales. Se desconoce el nivel de conciencia de dicho código entre el resto de la fuerza laboral.	En la década pasada la marca distribuyó una versión popular de bolsillo de su Código de Conducta para toda la fuerza laboral de Cimatextiles y Choishin. Las dirigentes sindicales y algunas personas trabajadoras afiliadas y no afiliadas tenían conocimiento de dicho código.	Tanto en Charter como en Mandarin International había conocimiento del Código de Conducta, al menos entre las personas afiliadas al sindicato. Se desconocen los esfuerzos de esta marca por dar a conocer sus estándares a nivel general dentro de Charter.
2) Monitoreo de las condiciones laborales en sus fábricas proveedoras	Audidores internos de la propia marca se dedican a inspeccionar las condiciones laborales en sus proveedoras alrededor del mundo. STAR fue auditada un promedio de dos a tres veces por año. Para el caso de Honduras, la marca tiene una persona delegada responsable de dichas auditorías.	Si bien Liz Claiborne cuenta con personal interno dedicado a realizar inspecciones de cumplimiento social, para el caso específico de Cimatextiles y Choishin, la marca emprendió un proyecto de monitoreo independiente, y era bajo esta modalidad que las plantas se auditaban.	Inicialmente, se trataba de monitoreo externo independiente. Durante el último año de operaciones de Charter –y hasta el cierre– múltiples visitas de delegados de la marca para conocer las condiciones laborales y mantener diálogos con diferentes actores. Y en abril de 2008 los auditores internos de la marca condujeron una auditoría de cumplimiento social.

<p>3) Capacitación y asistencia técnica en asuntos de cumplimiento social</p>	<p>La marca facilita procesos de formación a nivel regional, no para fábricas específicas. De acuerdo a sus representantes, STAR había sido incluida en uno de dichos procesos formativos.</p>	<p>Liz Claiborne ofreció asistencia técnica con el propósito de facilitar el proceso de negociación entre la patronal y los sindicatos, pero según la marca estos últimos negaron aceptar dicha asistencia.</p>	<p>No se tiene conocimiento de algún proceso de formación impulsado en Charter en los últimos años.</p>
<p>4) Establecimiento de canales de comunicación directa y confidencial con personas trabajadoras</p>	<p>Sí, inspectores de la marca proporcionan medios de contacto a personas trabajadoras durante las auditorías. Directivas sindicales de SITRASTAR confirmaron que tenían forma de reportar a la marca cualquier situación que les afectase dentro de la fábrica (vía teléfono y correo electrónico). Aunque la comunicación telefónica no les resultaba gratuita y se debía realizar en otro país.</p>	<p>Las únicas vías que tenían las personas trabajadoras para hacer llegar sus inquietudes a la marca eran mediante su agente local o cuando la organización auditora independiente visitaba la planta, pues dicha organización trasladaba la información a Liz Claiborne.</p>	<p>El sindicato tenía comunicación directa con representantes de la marca del área de cumplimiento. Generalmente, las comunicaciones eran enviadas a Gap vía correo electrónico. Dichas comunicaciones eran fomentadas por ambas partes.</p>
<p>5) Cooperación para diseño e implementación de planes de acción correctiva</p>	<p>Nike trabaja un plan maestro de acción junto con la administración de la fábrica con el propósito de superar los incumplimientos reportados por sus auditores. La gerencia de STAR ha sido efectiva en la implementación del plan, a tal grado de que la fábrica ahora es categoría B, en el sistema de medición de cumplimiento de la marca.</p>	<p>Los planes de remediación se trabajaban entre la marca, la administración de las fábricas y COVERCO, aunque en ocasiones Liz Claiborne trataba de involucrar a la casa matriz en Corea del Norte. Según la representante de la marca, los corporativos se mostraron con voluntad para implementar las acciones correctivas.</p>	<p>De acuerdo a representantes de la marca, se acordó con la gerencia de Charter trabajar "algunas cuestiones" detectadas durante la última auditoría completa que realizaron sus oficiales de cumplimiento en abril de 2008. El progreso de estas acciones fue supervisado durante las diversas visitas que delegados de la marca hicieron a El Salvador ese mismo año.</p>

<p>6) Relación con otros grupos de interés</p>	<p>Cuando la marca investigó los despidos masivos de personas sindicalizadas en STAR, por iniciativa propia entabló diálogos con diferentes grupos de interés, tales como: la Secretaría de Trabajo, sindicato y administración de la fábrica y otras centrales obreras.</p>	<p>Durante los conflictivos meses previos al cierre de las plantas, Liz Claiborne tuvo como interlocutores a los sindicatos de ambas fábricas, a la administración, al MINTRAB y a la organización de monitoreo independiente. Estas relaciones fueron iniciadas voluntariamente por la marca.</p>	<p>A través del tiempo Gap estableció diálogos no sólo con STECHAR y la administración de la fábrica, sino también con el MINTRAB y una amplia red de organizaciones sociales, en la que también participó una federación sindical. En el caso de esta marca, en ocasiones las comunicaciones eran establecidas voluntariamente por la marca y en ocasiones a solicitud de las contrapartes.</p>
<p>7) Transparencia en la rendición de cuentas y publicación de información</p>	<p>De las tres marcas incluidas en este estudio, solamente la lista de fábricas proveedoras de Nike pudo ser conocida, aunque se encontraba desactualizada. Asimismo, la marca hace públicos sus reportes sobre responsabilidad corporativa y cumplimiento social, aunque no de manera anual. Representantes de Nike mostraron apertura al momento de solicitarles la información que requirió la presente investigación.</p>	<p>La marca considera su lista de proveedoras como secreto industria, por lo que no es parte de sus prácticas el revelarlas. Sin embargo, la transnacional se mostró disponibilidad para facilitar otra información en torno a Cimatextiles y Choishin. Liz Claiborne publica informes anuales, pero no hace balances en materia de cumplimiento social.</p>	<p>Gap tampoco proporcionó su lista de fábricas proveedoras en la región. Asimismo, decidió no proporcionar la mayor parte de la información que se le requirió en el marco de la investigación. La marca publica reportes anuales que contienen datos sobre responsabilidad corporativa y cumplimiento social.</p>

Con relación a los Códigos de Conducta, es importante mencionar que, no basta con su mera distribución al interior de las fábricas, sino también asegurarse que la fuerza laboral los comprenda. En ese sentido, hace falta un esfuerzo sistemático de las marcas por que los trabajadores y las trabajadoras estén conscientes del contenido de dichos códigos y de la importancia de que las fábricas cumplan con sus estándares¹⁶⁰. Del mismo modo, en cuanto a la función auditora, las marcas deben procurar mantener un monitoreo permanente en cada una de sus proveedoras, así como una mayor transparencia respecto de la selección, perfil y preparación técnica de sus auditores internos, de tal suerte que, las personas trabajadoras y otros actores interesados puedan conocer y opinar en torno a la eficacia de sus sistemas de auditoría interna.

En materia de capacitación, resulta necesario que todos los procesos formativos impulsados por las transnacionales respondan a los vacíos detectados en las auditorías que ellas mismas realizan; pero además, sería de mucha utilidad que las corporaciones aplicaran mecanismos para evaluar el impacto de las capacitaciones que promueven, y de ese modo saber si los esfuerzos emprendidos responden a los propósitos planteados.

Sobre el rol de la mujer trabajadora. Sin lugar a dudas, la mujer trabajadora fue una pieza clave en las acciones de reivindicación emprendidas en los tres casos estudiados, ya que se pudo advertir que las dirigencias sindicales estaban conformadas en su mayoría por mujeres o, al menos, por un número significativo de ellas. Esto representa una señal positiva de gestación de cambios en una industria que, al menos a nivel sindical, se ha caracterizado por un liderazgo predominantemente masculino y, además, por la poca experiencia en el trabajo con jóvenes mujeres trabajadoras¹⁶¹.

Pero el sobresaliente desempeño de la mujer trabajadora no es únicamente a nivel numérico: en opinión de los trabajadores hombres entrevistados, el aporte de sus compañeras de labores en las diferentes acciones de reivindicación fue muy valioso. Por su parte, un gran número de las trabajadoras entrevistadas en el transcurso de la investigación sostuvieron que la experiencia de haber participado en las luchas reivindicativas les ha dejado enormes conocimientos, aprendizajes y satisfacciones; y que, a raíz de ello, se han sentido más capaces para exigir sus derechos. A juicio de este estudio, este es un logro muy importante que vale la pena resaltar, pues el empoderamiento de las personas trabajadoras disminuye el riesgo de que, a futuro, ellas vuelvan a ser revictimizadas por las mismas situaciones.

V. Conclusiones

Sin menospreciar los esfuerzos realizados hasta el momento, aún se vislumbra un largo camino hacia una verdadera cultura de respeto de los derechos laborales. Asegurar la efectividad en el cumplimiento de los estándares legales y corporativos por parte de las fábricas contratistas, requiere de un amplio programa de monitoreo de las condiciones laborales, que además, sea asumido con un alto grado de compromiso por parte de las marcas y no como un instrumento de publicidad. En la implementación del mismo se deben tomar en cuenta estrategias que permitan identificar las causas de las infracciones y, para ello, es muy importante involucrar a los trabajadores y a las trabajadoras en todas las etapas del proceso de auditoría, incluso en la ejecución del plan correctivo. Precisamente sobre este aspecto, las compañías transnacionales no dan cuenta del nivel de empoderamiento que tienen los trabajadores y las trabajadoras antes, durante y después de las auditorías, y si estos llegan a conocer y comprender el alcance de los resultados de dichos procesos.

Como parte de las etapas de verificación de las condiciones laborales, las marcas deben incluir la consulta previa a diversos grupos de interés locales, con el propósito de recopilar información sobre la situación de los trabajadores y las trabajadoras al interior de sus fábricas contratistas. Al obtener datos previos sobre los posibles incumplimientos que se reportan al interior de las fábricas las marcas podrían determinar el rumbo que deberá seguir su investigación.

Con relación a los Códigos de Conducta, cabe señalar que estos constituyen herramientas fundamentales que posibilitan exigir la intervención de las grandes compañías transnacionales, a efecto de asegurar un adecuado nivel de cumplimiento laboral y social dentro de las empresas proveedoras. Y es que si bien la existencia de estos catálogos de principios y derechos no es la solución definitiva a los distintos problemas de las fábricas, sí pueden coadyuvar a los mecanismos legales e institucionales diseñados a nivel doméstico para tutelar derechos laborales. En virtud del compromiso asumido por las marcas con la creación de sus Códigos de Conducta, ha sido posible emprender campañas internacionales demandando a las grandes transnacionales a ejercer comercio con justicia. Sin embargo, es necesario advertir un significativo divorcio entre el conocimiento que tienen los trabajadores y las trabajadoras de los Códigos de Conducta y la comprensión de los mismos. En otras palabras, no basta con distribuir un catálogo de enunciados corporativos si las marcas no se aseguran que la población trabajadora y las administraciones de las fábricas tengan consciencia sobre su contenido y la importancia de su cumplimiento.

A partir de los casos analizados, es posible colegir que las campañas han sido efectivas solo en cuanto al logro de algunas de las exigencias planteadas por las personas trabajadoras en el marco de un conflicto laboral. Particularmente, el resultado más trascendente versa sobre el reinstalo de personas despedidas, pretensión que difícilmente es alcanzada recurriendo a los mecanismos institucionales –y sin las dilaciones que éstas reportan-. Aunado a lo anterior, la sostenibilidad de los logros alcanzados es bastante cuestionable, cuando al finalizar las relaciones comerciales entre marcas contratistas, pueden devenir súbitos cierres de operaciones cuyas motivaciones no siempre son rotundamente comprendidas por la fuerza laboral afectada.

Pese a que las campañas de denuncia internacional son una alternativa viable y novedosa para exigir el respeto de los derechos laborales, no debe olvidarse que son medios limitados, en tanto apelan a la buena voluntad de las compañías y a su grado de preocupación por salvaguardar su imagen frente al público consumidor. En ese sentido, es natural que las marcas que no gozan de un amplio reconocimiento a nivel global o regional no atiendan este sistema de denuncia.

Además, para que las campañas dirigidas a las marcas sean exitosas, se requiere del esfuerzo conjunto entre las organizaciones locales y los grupos aliados del norte, que deben considerar en todo momento los posibles impactos negativos que estos mecanismos pueden ocasionar en la población trabajadora que se pretende apoyar.

Entre otra de las limitantes que en materia de responsabilidad social empresarial puede señalarse en virtud de los casos estudiados, se encuentra la existencia de las listas negras. Así las cosas, un mayor nivel de responsabilidad social empresarial por parte de las compañías podría conducir a garantizar que las personas que han confeccionado sus productos y que, además han resultado afectadas por un cierre, puedan tener la opción de reinsertarse en otras fábricas contratistas, evitando que la inclusión de sus nombres en una lista negra pueda afectarles. Ello se facilita cuando, en un mismo país, la marca tiene multiplicidad de fábricas proveedoras.

Es ésta una razón más por la cual, la información sobre la identificación y la ubicación de las fábricas contratistas de las marcas resultaría útil. Sin embargo, sobre este punto, el grado de transparencia en las relaciones comerciales entre marcas y fábricas proveedoras resulta afectado por un enorme hermetismo que contribuye a mantener las violaciones a derechos laborales ocultas, lo que dificulta a los grupos de interés, tanto locales como internacionales, su labor de exigir condiciones laborales más justas.

Otra insuficiencia en las prácticas de responsabilidad social empresarial es la falta de transparencia de las transnacionales al momento en que ocurre un cierre de fábrica. Ejemplo de ello es cuando una marca retira o disminuye su producción de una empresa sin justificar ese tipo de decisiones ante los trabajadores y las trabajadoras. En dos de los casos abordados, los representantes de las marcas aseguraron incluso que continuarían enviando pedidos a las fábricas, pero al poco tiempo, estas últimas dejaron de operar porque, según sus administradores, el cliente suspendía las órdenes de producción. Si bien es comprensible que las transnacionales recurran a secretos comerciales como tácticas para asegurar el éxito de sus negocios, ello no debe impedir que éstas revelen un mínimo de información sobre sus cadenas de aprovisionamiento; y, en el mejor de los casos, que diseñen una estrategia para finalizar la relación comercial procurando causar el menor impacto posible en la población trabajadora. De modo que, la falta de rendición de cuentas por parte de las marcas ante los cierres, las vuelve susceptibles a los cuestionamientos de activistas, consumidores y personas trabajadoras.

La crisis financiera global actual ha generado mucha incertidumbre en la industria del vestir; y, peor aún, ha provocado la pérdida de miles de empleos en la región centroamericana, con lo que se ha afectado la calidad de vida de quienes laboraban ahí y sus familias. En virtud de ello, se vuelve imperativo que las marcas actúen con transparencia al momento de tomar decisiones sobre la reestructuración de sus cadenas de aprovisionamiento.

En lo concerniente a los sistemas de responsabilidad corporativa, pese a contar con muchos años de investigación, inversión, implementación de nuevos programas, cambios, capacitación, consulta con otros grupos de interés y manejo de campañas y denuncias públicas, aún no se han logrado resolver efectivamente las infracciones relativas a libertad de asociación. De tal forma que, persiste el reto para las marcas de continuar reinventando sus sistemas de responsabilidad social empresarial con el propósito de diseñar y aplicar mecanismos que aseguren la plena vigencia del derecho de asociación en sus proveedoras, mediante la prevención y remediación de tales infracciones. En ese sentido, es necesario que los múltiples actores labores -trabajadores, sindicatos, organizaciones sociales, grupos de monitoreo independiente, gobierno y compañías transnacionales- discutan seriamente el tema de libertad sindical y diseñen soluciones efectivas para garantizar el libre ejercicio de la libertad de asociación en las fábricas contratistas.

Finalmente, es indiscutible que la organización de la clase trabajadora es vital para el éxito de las campañas de denuncia internacional y, en general, para las distintas acciones de reivindicación de sus derechos. Particularmente se destaca el papel desempeñado por la mujer trabajadora, que ha logrado insertarse afanosamente en las dinámicas organizativas tradicionalmente reservadas para los hombres.

(Endnotes)

1. Para la ejecución de la segunda fase de la investigación se realizará el estudio de casos en Nicaragua y Costa Rica.
2. Los nombres de las personas trabajadoras entrevistadas fueron omitidos para garantizar la confidencialidad requerida por dichas personas; ello debido al riesgo y temor a ser despedidas o discriminadas cuando deseen optar a un trabajo.
3. Koepke, R.; Molina, N.; Quinteros, C. (2000). *Códigos de Conducta y Monitoreo en la Industria de Confección. Experiencias Internacionales y Regionales*. Ediciones Heinrich Böll, San Salvador. P. 55.
4. Cfr. Red de Solidaridad de la Maquila (2008). Informe sobre entrevistas con marcas de indumentaria. Toronto. P. 1.
5. Cfr. Zabalo, P. (2007). El papel de las multinacionales en la economía globalizada, en *Las Empresas Transnacionales en la Globalización, Observatorio de Multinacionales en América Latina (OMAL)*, Madrid, p. 8. Consultado el 13 de abril de 2009 en http://www.omal.info/www/IMG/pdf/CUADERNO_OMAL_N_2_-_1.pdf
6. Cfr. Red de Solidaridad de la Maquila, Informe sobre entrevistas con marcas de indumentaria, Toronto, 2008. P. 5.
7. Red de Solidaridad de la Maquila (2008). Op. Cit., p. 9.
8. Entrevista a Gabriel Zelada del Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local (CEADEL), realizada el 19 de marzo de 2009; entrevista a Tara Mathur del Worker Rights Consortium (WRC), realizada el 5 de mayo de 2009; entrevista a Sergio Chávez del Comité Nacional Laboral (CNL), realizada el 6 de mayo de 2009.
9. Entrevista a trabajadoras de la fábrica Sam Bridge, realizadas el 22 de marzo de 2009; entrevista a trabajador de la fábrica STAR, realizada el 2 de octubre de 2008.
10. Entrevista a Marco Vinicio Hernández, de la Defensoría de los Derechos del Trabajador de Guatemala, realizada el 23 de marzo de 2009.
11. Entrevista a Rolando Figueroa, asesor laboral de VESTEX, realizada el 23 de marzo de 2009.
12. Entrevista a Alek D´Urquiza, encargado de responsabilidad corporativa y cumplimiento para México y Centroamérica de Nike, realizada el 29 de mayo de 2009.
13. Cfr. 25 mayores empleadores (25 de abril de 2006), *elEconomista*, año 2 n.º 28, p. 9.
14. Concertación por un Empleo Digno en la Maquila (CEDM), Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) y Comité Nacional Laboral (CNL). (19 de noviembre de 2008). Comunicado de Prensa Despidos masivos de trabajadoras y trabajadores de maquila en El Salvador, publicado en *Diario Colatino*.
15. Cfr. Exportaciones de Maquila caen en 20% a marzo 09 (23 de marzo de 2009). *El Diario de Hoy*, p. 24.
16. El Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes brindó asesoría legal a las trabajadoras afectadas por el cierre. Más detalles sobre el caso de las fábricas del Grupo Primo disponible en <http://www.lasmelidas.org/uploaded/content/category/712449460.pdf>
17. Examen de las políticas comerciales de El Salvador realizado el 3 y 5 de febrero

- de 2005 por la Organización Mundial del Comercio. Consultada el 14 de octubre de 2009 en http://www.wto.org/spanish/tratop_s/tp_r_s/tp210_crc_s.htm18
18. Cfr. Maquila de Honduras pierde 15 mil empleos (17 de diciembre de 2008). El Diario de Hoy, p. 51.
 19. Cfr. Exportaciones textiles de Guatemala se desploman y causan 18,000 despidos. Consultada el 26 de febrero de 2009 en [EIEconomista.net](http://www.economista.net), <http://www.economista.net/noticia.php?id=5095>
 20. Red de Solidaridad de la Maquila. (2009) *¿Cómo afectará la crisis financiera global a la industria del vestido y sus trabajadores(as)?* Toronto, p. 4.
 21. Entrevista a Rolando Figueroa, asesor laboral de VESTEX, realizada el 23 de marzo de 2009.
 22. Red de Solidaridad de la Maquila (2009). *Op. Cit.*, p. 5.
 23. Parque Industrial por sus siglas en inglés.
 24. Aunque de acuerdo a información proporcionada por empleados y empleadas de la fábrica, en mayo de 2009 la administración realizó un despido masivo de aproximadamente 430 trabajadores y trabajadoras, aparentemente por problemas financieros de la empresa; de modo que la fuerza laboral de la fábrica se estima en aproximadamente 1,829 trabajadores y trabajadoras. No fue posible establecer comunicación con la gerencia, por lo que no se tiene un dato exacto del número de personas que laboran en este centro de trabajo.
 25. Según los trabajadores de la fábrica, el 90% de la producción es para Nike y Anvil: de 11 unidades en total dentro de la planta, 5 producen para Anvil y 4 para Nike, aunque la gerencia reconoce que de la relación comercial con Nike la fábrica obtiene más ganancias.
 26. Cfr. Comité Nacional Laboral (CNL) (s. f.). *Violaciones a derechos de los/as trabajadores/as y abusos en la fábrica STAR en Honduras que produce para Nike, NFL y ANVIL*. Consultado el 17 de septiembre de 2008 en <http://www.nlcnet.org/reports.php?id=497>
 27. Esta protección especial tiene su fundamento en el artículo 517 del Código de Trabajo de Honduras.
 28. Entrevista a directivos sindicales de SITRASTAR, realizada el 2 de octubre de 2008.
 29. Entrevista a directivo sindical de SITRASTAR, realizada el 2 de octubre de 2008.
 30. Cfr. *Comunicación Comunitaria (COMUN)* (febrero de 2008). *Vida Laboral*, Edición 34, San Pedro Sula, p. 8. / Comité Nacional Laboral (CNL) (s. f.). *Op. Cit.*
 31. Cfr. *Comunicación Comunitaria (COMUN)* (febrero de 2008). *Op. Cit.*, p. 8.
 32. Entrevista realizada el 2 de octubre de 2008.
 33. Cfr. Comité Nacional Laboral (CNL) (s. f.). *Op. Cit.*
 34. Comité Nacional Laboral, *Ídem supra nota*.
 35. Entrevista a directivo sindical de SITRASTAR, realizada el 2 de octubre de 2008.
 36. Con base en los artículos 482 y 483 del Código de Trabajo.
 37. Entrevista a directivos sindicales de SITRASTAR, Cfr. *Comunicación Comunitaria (COMUN)* (febrero de 2008). *Op. Cit.*, p. 11.

38. 27 de abril de 2009.
39. Entrevista a Sergio Chávez, del Comité Nacional Laboral (CNL), realizada el 6 de mayo de 2009.
40. Comunicación telefónica con directivo sindical de SITRASTAR, el 27 de abril de 2009.
41. Entrevista a Sergio Chávez del Comité Nacional Laboral (CNL), realizada el 6 de mayo de 2009.
42. Entrevista a directivo sindical de SITRASTAR; Comunicación Comunitaria (COMUN) (febrero de 2008). Op. Cit., p. 9.
43. Entrevista a Alek D´Urquiza, Op. Cit.
44. El WRC realiza una función de monitoreo de las condiciones de trabajo en las fábricas que producen para las universidades y colegios que son parte de esta iniciativa, instituciones que actualmente suman alrededor de 180 y tienen presencia en Canadá y los Estados Unidos de América (entrevista a Tara Mathur, del WRC, realizada el 5 de mayo de 2009; también Cfr. <http://www.workersrights.org/about/history.asp>, consultada el 2 de febrero de 2009).
45. Entrevista a Tara Mathur del Worker Rights Consortium (WRC), realizada el 5 de mayo de 2009.
46. Entrevista a Alek D´Urquiza, Op. Cit.
47. La marca básicamente ordena realizar una auditoría en la fábrica candidata a convertirse en proveedora, la cual versa sobre aspectos de cumplimiento social. El propósito de esta auditoría es determinar si la fábrica cumple con un mínimo de estándares, y la misma es ejecutada por un tercer auditor con carácter independiente. Si de los resultados se advierte que la fábrica no cuenta con estándares mínimos, esta misma debe implementar un plan de remediación en un plazo establecido por la marca. Si el plan remedial es exitoso, entonces la fábrica adquiere la categoría de "fábrica activa", caso contrario se cataloga como no autorizada. Consultado el 26 de marzo de 2009, en http://www.nikebiz.com/responsibility/documents/Nike_FY04_CR_report.pdf
48. Entrevista a Alek D´Urquiza, Op. Cit.
49. Información proporcionada por Alek D´Urquiza, encargado de responsabilidad corporativa y cumplimiento para México y Centroamérica, y por Lesley Kavanagh, directora de manufactura sostenible para América.
50. Cfr. National Labor Committee (s. f.). Op. Cit.
51. Consultado el 25 de marzo de 2009 en http://nikebiz.com/responsibility/documents/3_Nike_CRR_Workers_C.pdf
52. Información proporcionada por Alek D´Urquiza y Lesley Kavanagh, Op. Cit.
53. Entrevista a directivos de SITRASTAR.
54. Entrevista a Alek D´Urquiza, Op. Cit.
55. Directivo de SITRASTAR, Bartolo Fuentes, de COMUN; Tara Mathur, del WRC, y Sergio Chávez, del CNL.
56. Consultado el 25 de marzo de 2009 en http://nikebiz.com/responsibility/documents/3_Nike_CRR_Workers_C.pdf
57. La Fair Labor Association (FLA) es una organización sin fines de lucro cuya misión

es combinar esfuerzos desde la industria, organizaciones de la sociedad civil, colegios y universidades, para mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de la adherencia a estándares laborales internacionales, consignados en un Código de Conducta de la asociación, que se han comprometido a cumplir grandes empresas de ropa tales como Reebok, Philips Van Heussen, Adidas, Liz Claiborne, Nike, etc. Cfr. Fair Labor Association (2008). FLA Mission. Consultada el 2 de marzo de 2009 en <http://www.fairlabor.org/mission>

58. Cfr. INFORPRESS Centroamérica, Pacto Colectivo en Maquiladora: ¿Cambios en la relación o respuesta a la presión?, N° 1521, de 25 de julio de 2003, ISSN 0252-8754, pág. 9.
59. Cfr. INFORPRESS Centroamérica (25 de julio de 2003). Op. Cit., p. 8.
60. Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO). (24 de julio de 2007). Informe final de investigación independiente, solicitada por la Fair Labor Association (FLA), p. 1.
61. INFORPRESS Centroamérica (25 de julio de 2003). Op. Cit., p. 8.
62. Cfr. Pasquarela, J. (Noviembre de 2003). Liz Claiborne Suppliers in Guatemala Sign First Union Contracts, Labor Notes. Consultada el 3 de abril de 2009 en http://www.cpcs.umb.edu/labor_notes/files/29607.pdf,. Traducción propia de inglés al español.
63. Cfr. Declaraciones del director ejecutivo del Proyecto de Educación Laboral de las Américas (US/LEAP), en INFORPRESS Centroamérica (25 de julio de 2003). Op. Cit., p. 8.
64. Cfr. Pasquarela, J. (Noviembre 2003). Op. Cit.
65. Cfr. Pasquarela, J. (Noviembre de 2003). Op. Cit.
66. Cfr. INFORPRESS Centroamérica (25 de julio de 2003). Op. Cit., p. 8.
67. Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO). (24 de julio de 2007). Op. Cit., p. 16.
68. Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO). (24 de julio de 2007). Op. Cit., pp. 2 y 3.
69. Entrevista grupal a ex trabajadoras de Cimatextiles y de Choishin, realizada el 19 de marzo de 2009.
70. Cfr. Consultado el 11 de marzo de 2009 en www.maquilaemergency.blogspot.com/2007/05/wikipedia-entry-phone-call-update.html. Este es un sitio electrónico creado por estudiantes organizados de la Universidad de Washington de los Estados Unidos de América, en solidaridad con las trabajadoras de las fábricas Choishin y Cimatextiles. Los estudiantes mantenían actualizado este espacio cibernético con la información que diariamente recopilaban sobre los hechos que acontecían en las fábricas.
71. De acuerdo al Art. 65 del Código de Trabajo de Guatemala, la suspensión de contratos opera cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir total o parcialmente sus obligaciones por un tiempo, sin que por ello terminen los contratos de trabajo o se extingan los derechos u obligaciones en estos contenidos.
 72. Guatemala: Permanecer alerta para que el convenio se cumpla. Acuerdo histórico entre sindicatos y maquilas textiles. Consultado el 11 de marzo de 2009 en http://www.rel-uita.org/sindicatos/maquilas/acuerdo_historico.htm
 73. Cfr. Guatemala: Maquilas planean "vaciamiento" con despidos masivos en textiles Cima y Choi. Consultado el 11 de marzo de 2009 en <http://www.rel-uita.org/>

sindicatos/maquila/planear_vaciamiento.htm

74. Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO). (24 de julio de 2007). Op. Cit., p. 14.
75. El Arreglo Directo consiste en la simple presentación de las peticiones y las quejas a la persona empleadora por parte de los trabajadores, a través de los delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, especialmente designados para llevar a cabo esta acción (artículos 374, 375 y 376 del Código de Trabajo).
76. Constatados de la entrevista grupal a las ex trabajadoras de Cimatextiles y de Choishin, realizada el 19 de marzo de 2009. También en Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO). (24 de julio de 2007). Op. Cit., pp. 9 y 10.
77. Situaciones constatadas por la Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO). (24 de julio de 2007).
78. Entrevista grupal a trabajadoras de Choishin, realizada el 19 de marzo de 2009.
79. Ídem supra nota.
80. Según la definición de salario establecida en el decreto 59-95 del Congreso de la República, este comprende la suma de salario ordinario más salario extraordinario (pago de horas extras) y las ventajas económicas; y dentro del salario ordinario se debe tomar en cuenta, además del salario base, las comisiones y bonificaciones.
81. Entrevista a directiva sindical de SITRACHOI, realizada el 19 de marzo de 2009.
82. Centro de Derechos de Mujeres (CDM). (2007). Violación de las garantías constitucionales de libertad de petición y asociación: represión y listas negras en las empresas maquiladoras de Honduras. San Pedro Sula. P. 9.
83. González Rouco, N. (13 de junio de 2008). Mujeres explotadas en nombre de la moda. Consultado el 8 de junio de 2009 en http://www.prensamercosur.com.ar/apm/nota_completa.php?idnota=3902
84. Entrevista a Marco Vinicio Hernández, de la Defensoría de los Derechos del Trabajador de Guatemala, realizada el 23 de marzo de 2009.
85. El 23 de enero de 2009, el relator especial de las Naciones Unidas para jueces y abogados, declaró que el alto nivel de violencia y otras formas de crimen organizado en Guatemala causan cierta alarma internacional, y que estas prácticas han reemplazado lo que históricamente fue la violencia política en ese país. Consultado el 4 de abril de 2009 en <http://www.prensalibre.com/pl/2009/enero/23/index.html>
86. Consultado el 5 de abril de 2009 en <http://www.prensalibre.com/pl/2009/marzo/23/302948.html>87
87. Consultado el 10 de marzo de 2009 en Cfr. www.maquilaemergency.blogspot.com/2007/05/wikipedia-entry-phone-call-update.html
88. Consultado el 11 de marzo de 2009 en <http://www.maquilaemergency.blogspot.com>
89. Consultado el 11 de marzo de 2009 en <http://www.maquilaemergency.blogspot.com>90
90. Consultado el 24 de abril de 2009 en <http://www.lizclaiborneinc.com/philanthropic/overview.htm>
91. Consultado el 24 de abril de 2009 en <http://www.loveisnotabuse.com/>

92. Consultada el 24 de abril de 2009 en <http://www.lizclaiborneinc.com/rights/>
93. Información proporcionada por Daryl Brown, vicepresidenta corporativa del área de Administración de Manufacturas de Liz Claiborne.
94. Ídem supra nota.
95. Consultado el 24 de abril de 2009 en <http://www.lizclaiborneinc.com/rights/conduct.htm>
96. Información proporcionada por Daryl Brown, Op. Cit.
97. Ídem supra nota.
98. Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO). (24 de julio de 2007). Op. Cit., pág. 2.
99. Información proporcionada por Daryl Brown, Op. Cit.
100. De acuerdo a Daryl Brown, a través de los informes de COVERCO, la marca tuvo conocimiento que anteriormente se habrían suscitado despidos de personas afiliadas al sindicato, quienes posteriormente fueron reintegradas.
101. Información proporcionada por Daryl Brown, Op. Cit.
102. Entrevista realizada el 19 de marzo de 2009.
103. Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO). (24 de julio de 2007). Op. Cit., pág. 2.
104. Información proporcionada por Daryl Brown, Op. Cit.
105. Guatemala: Maquilas planean "vaciamiento" con despidos masivos en textiles Cima y Choi. Consultado el 11 de marzo de 2009 en http://www.rel-uita.org/sindicatos/maquila/planean_vaciamiento.htm
106. Consultado el 26 de abril de 2009 en http://media.corporate-ir.net/media_files/irol/82/82611/2008AnnualReport.pdf, p. 5.
107. Op. Cit., pp. 15 y 26.
108. Comunicación electrónica con Daryl Brown, vicepresidenta corporativa del Área de Administración de Manufacturas de Liz Claiborne, de 12 de mayo de 2008.
109. Entrevista al subdirector de inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de 30 de septiembre de 2009.
110. Entrevista a Ledi Moreno, de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), realizada el 28 de mayo de 2009; entrevista a ex directiva sindical de STECHAR, realizada el 8 de junio de 2009.
111. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Expediente número 944-IC-02-08, Acta de Inspección Especial realizada el 23 de junio de 2008.
112. Ídem supra nota.
113. Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Expediente número 175-UD-04-08, acta de inspección especial practicada el 22 y 23, ambas fechas de abril de 2008.
114. Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Expedientes número 159-UD-04-

08, acta de inspección especial levantada el 16 y 17, ambas fechas de abril de 2008 y número 175-UD-04-08, Op. Cit.

115. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (10 de junio de 2008). Informe de Verificación. Oficina regional paracentral del Municipio de Zacatecoluca.
116. Elaboración propia con base en los incrementos reportados por la oficina regional para-central del Ministerio de Trabajo, en el expediente número ORP-IP-3040608, acta de inspección programada, practicada el 19 de junio de 2008.
117. Entrevista colectiva a ex trabajadoras de Charter, realizada el 10 de junio de 2009.
118. Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Expediente número 263-UD-06-08, Acta de Inspección Especial practicada los días 17, 20 y 26 de junio.
119. Cfr. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Expediente LP-V-005-08, folio 4.
120. Entrevista a ex directiva sindical de STECHAR, realizada el 8 de junio de 2009.
121. Cfr. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Expediente LP-V-005-08, folio 3.
122. Entrevista a ex directiva sindical de STECHAR, realizada el 8 de junio de 2009.
123. Entrevista a ex directivo sindical de STECHAR, realizada el 8 de junio de 2009; alegatos de la dirigencia sindical consignados en Expediente número 206/2008, acta de audiencia conciliatoria de 20 de julio de 2008.
124. Comunicación calzada por la Junta Directiva de STECHAR con fecha 18 de junio de 2008, proporcionada por una directiva sindical.
125. Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Expediente número 269-UD-06-08, acta de inspección especial practicada los días 23 y 26 de junio y 3 y 4 de julio de 2008.
126. Según la legislación laboral salvadoreña, "Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros"; así lo dispone el artículo 211 del Código de Trabajo.
127. Entrevista realizada el 8 de junio de 2009.
128. Entrevista colectiva a ex trabajadoras de Charter, realizada el 10 de junio de 2009.
129. Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Expediente número 206/2008, acta de audiencia conciliatoria de 12 de noviembre de 2008.
130. Op. cit., acta de audiencia conciliatoria de 5 de diciembre de 2008.
131. Entrevista colectiva a ex trabajadoras de Charter, realizada el 10 de junio de 2009.
132. Según el Art. 270 del Código de Trabajo, el sindicato de trabajadores es titular de los derechos de celebrar y revisar un contrato colectivo. Para ejercer el derecho de celebrar por primera vez un contrato colectivo, es necesario que el sindicato tenga como afiliados no menos del 51% de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
133. Aunque en un segundo intento por obtener información de la marca, representantes de la transnacional respondieron dos preguntas, una, relativa a las auditorías conducidas en Charter durante el último año de operaciones de la fábrica, y

la otra, relacionada al puntaje con que Gap evaluó a Charter en materia de cumplimiento social en 2008.

134. En 1999 inició una disputa legal ventilada en un tribunal de distrito americano contra decenas de reconocidas marcas originarias de los Estados Unidos de América, por diversos abusos cometidos contra las trabajadoras dentro de los "talleres de sudor" que operaban en la isla Saipan, localizada en las islas Marianas, en el Pacífico Occidental. Otras de las compañías involucradas en el caso fueron Sears, Nordstrom, Tommy Hilfiger, Calvin Klein, Target, Talbots, J.C. Penny, Polo Ralph Laurent.
135. Entre las organizaciones que conformaban el GTMI se encontraban Bussiness for Social Responsibility (BSR), Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR) y la misma Gap.
136. Consultado el 27 de abril de 2009 en http://www.gapinc.com/public/SocialResponsability/sr_fac_wwf_om.shtml
137. Comunicación electrónica con Nancy Contreras, Jefa de Alianzas Estratégicas del Departamento de Responsabilidad Social Empresarial de Gap Inc.
138. Consultado el 27 de abril de 2009 en http://www.gapinc.com/public/SocialResponsability/sr_fac_wwf.shtml
139. Aunque sus representantes no especificaron el número exacto de dichas visitas.
140. Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Expediente número 263-UD-06-08, acta de reinspección practicada el 11 de agosto de 2008.
141. Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Oficina regional paracentral. Expediente número ORP-IP-3040608, acta de inspección programada practicada el 19 de junio de 2008.
142. Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Expediente número 944-IC-02-08, Op. Cit.
143. Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Expediente número 607-UD-10-08, acta de inspección especial realizada el 29 de octubre de 2008. Cfr. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Expediente número 607-UD-10-08, acta de reinspección realizada el 18 de diciembre de 2008.
144. Entrevista a ex directivos sindicales de STECHAR, realizada el 8 de junio de 2009.
145. Entrevista a ex directiva sindical de STECHAR, realizada el 8 de junio de 2009.
146. Entrevista a ex directivos sindicales de STECHAR, realizada el 8 de junio de 2009.
147. Cfr. Red de Solidaridad de la Maquila (2007). Cierres de fábricas. Nuestras demandas ¿Qué es lo que esperan los grupos de derechos laborales de los minoristas, fabricantes y el gobierno? Toronto. P. 1.
148. Entrevista a ex directivos sindicales de STECHAR, realizada el 8 de junio de 2009.
149. Mediante Decreto Ejecutivo N. ° 135, promulgado el 19 de diciembre de 2008, el nuevo salario mínimo para la industria de la maquila se fijó en USD \$ 167.10.
150. Hoy, redefinida como Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres.
151. Entrevista a Ledi Moreno, de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), realizada el 28 de mayo de 2009.
152. Con la salvedad de que las "denuncias internacionales" se refieren a las

campañas contra las marcas; en ningún caso se verificó la presentación de reclamos ante organismos internacionales o instancias judiciales.

153. Entrevista a Alek D´Urquiza, encargado de responsabilidad corporativa y cumplimiento para México y Centroamérica de Nike, realizada el 29 de mayo de 2009.
154. El National Labor Committee fue la única organización del norte que se integró a la red de apoyo a STECHAR. Sin embargo, sus esfuerzos se centraron a nivel local y no promovió campaña de denuncia de la marca en el extranjero.
155. Aparentemente, Gap estaba interesada en que el proceso de cierre de Charter se hiciese respetando los estándares legales y corporativos aplicables, de modo que contrató a auditores externos independientes para verificar dicho cierre. Lo anterior contrasta con la tendencia de las empresas de esta industria de cerrar operaciones sin liquidar, como legalmente corresponde, a su fuerza laboral.
156. Entrevistas a trabajadoras, directivas sindicales y miembros de los sindicatos de los tres países.
157. Entrevista a ex directivos sindicales de STECHAR, realizada el 8 de junio de 2009.
158. Ídem supra nota.
159. Entrevista a ex directivos de STECHAR, realizada el 8 de junio de 2009.
160. En la década pasada, Liz Claiborne realizó un importante esfuerzo al publicar una versión popular de bolsillo de su Código de Conducta, el cual incluía información sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores. Sin embargo, no se tiene conocimiento que esta iniciativa se haya realizado permanentemente en los años siguientes.
161. Cfr. Red de Solidaridad de la Maquila (2005). Empresas de marcas y organización de trabajadores. Toronto. P. 66.

VI. Bibliografía

Libros y otros textos consultados

- Centro de Derechos de Mujeres (CDM), Violación de las garantías constitucionales de libertad de petición y asociación: represión y listas negras en las empresas maquiladoras de Honduras, San Pedro Sula, 2007
- Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO), Informe final de investigación independiente solicitada por la Fair Labor Association (FLA), de 24 de julio de 2007.
- Comité Nacional Laboral (CNL), Violaciones a derechos de los/as trabajadores/as y abusos en la fábrica STAR en Honduras que produce para Nike, NFL y ANVIL, en <http://www.nlcnet.org/reports.php?id=497>
- Comunicación Comunitaria (COMUN), Vida Laboral, Edición 34, febrero de 2008, San Pedro Sula.
- González Rouco, N.: Mujeres explotadas en nombre de la moda, en línea en http://www.prensamericosur.com.ar/apm/nota_completa.php?idnota=3902
- Guatemala: Maquilas planean "vaciamiento" con despidos masivos en textiles Cima y Choi, en línea en http://www.rel-uita.org/sindicatos/maquila/planean_vaciamiento.htm
- Guatemala: Permanecer alerta para que el convenio se cumpla. Acuerdo histórico entre sindicatos y maquilas textiles, en línea en http://www.rel-uita.org/sindicatos/maquilas/acuerdo_historico.htm
- INFORPRESS Centroamérica, Pacto Colectivo en Maquiladora: ¿Cambios en la relación o respuesta a la presión?, N° 1521, de 25 de julio de 2003, ISSN 0252-8754.
- Koepke, R.; Molina, N.; Quinteros, C., Códigos de Conducta y Monitoreo en la Industria de Confección. Experiencias Internacionales y Regionales, Ediciones Heinrich Böll, San Salvador, 2000.
- Pasquarela, J.: Liz Claiborne Suppliers in Guatemala Sign First Union Contracts, Labor Notes, november 2003, en línea en http://www.cpcs.umb.edu/labor_notes/files/29607.pdf
- Red de Solidaridad de la Maquila, Cierres de fábricas. Nuestras demandas ¿Qué es lo que esperan los grupos de derechos laborales de los minoristas, fabricantes y el gobierno?
- Red de Solidaridad de la Maquila, ¿Cómo afectará la crisis financiera global a la industria del vestido y sus trabajadores(as)?, Toronto, 2009.
- Red de Solidaridad de la Maquila, Empresas de marcas y organización de trabajadores, Toronto 2005
 - Red de Solidaridad de la Maquila, Informe sobre entrevistas con marcas de indumentaria, Toronto, 2008.
 - Zabalo, P., El papel de las multinacionales en la economía globalizada, en Las

Empresas Transnacionales en la Globalización, Observatorio de Multinacionales en América Latina (OMAL), Madrid, 2007, pág. 8, en línea en http://www.omal.info/www/IMG/pdf/CUADERNO_OMAL_N_2_-_1.pdf

Periódicos

- Grupo Dutriz, el: Economista, Año 2 N° 28, de 25 de abril de 2006.
- El Economista.net, Exportaciones textiles de Guatemala se desploman y causan 18,000 despidos, en <http://www.eleconomista.net/noticia.php?id=5095>, consultada el 26 de febrero de 2009.
- El Diario de Hoy, Exportaciones de Maquila caen en 20% a marzo 09, nota periodística de 23 de marzo de 2009.
- El Diario de Hoy, Maquila de Honduras pierde 15 mil empleos, nota periodística de 17 de diciembre de 2008.

Resoluciones de autoridades

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Expediente número 206/2008, Acta de Audiencia Conciliatoria de 12 de noviembre de 2008.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Expediente número 269-UD-06-08, Acta de Inspección Especial practicada los días 23 y 26 de junio y 3 y 4 de julio de 2008.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Expediente número 944-IC-02-08, Acta de Inspección Especial realizada el 23 de junio de 2008.
- Oficina Regional Para-central del Ministerio de Trabajo, en el Expediente número ORP-IP-3040608, Acta de Inspección Programada, practicada el 19 de junio de 2008.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Expediente número 263-UD-06-08, Acta de Inspección Especial practicada los días 17, 20 y 26 de junio.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional Para-central del Municipio de Zacatecoluca, Informe de Verificación de 10 de junio de 2008.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Expediente número 175-UD-04-08, Acta de Inspección Especial practicada el 22 y 23, ambas fechas de abril de 2008.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Expedientes número 159-UD-04-08, Acta de Inspección Especial levantada el 16 y 17, ambas fechas de abril de 2008.
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Expediente LP-V-005-08.

Entrevistas

- Agustín Rodríguez, Subdirector de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Alek D' Urquiza, Encargado de Responsabilidad Corporativa y Cumplimiento para México y Centro América de Nike
- Bartolo Fuentes, Comunicación Comunitaria
- Daryl Brown, Vicepresidenta Corporativa del área de Administración de Manufacturas de Liz Claiborne
- Gabriel Zelada del Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local (CEADEL)
- Ledi Moreno de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
- Lynda Yanz, Red de Solidaridad de la Maquila (RSM)
- Marco Vinicio Hernández de la Defensoría de los Derechos del Trabajador de Guatemala
- Nohemí Salinas de la Central General de Trabajadores de Honduras
- Rolando Figueroa, asesor laboral de VESTEX
- Sergio Chávez del Comité Nacional Laboral (CNL)
- Tara Mathur del Worker Rights Consortium (WRC)
- Trabajadoras y directivas sindicales de Charter
- Trabajadoras y directivas sindicales de Cimatextiles y Choishin
- Trabajadoras de Sam Bridge
- Trabajadoras y directivas sindicales de STAR.

Este documento fue financiado por:



Con el apoyo de

