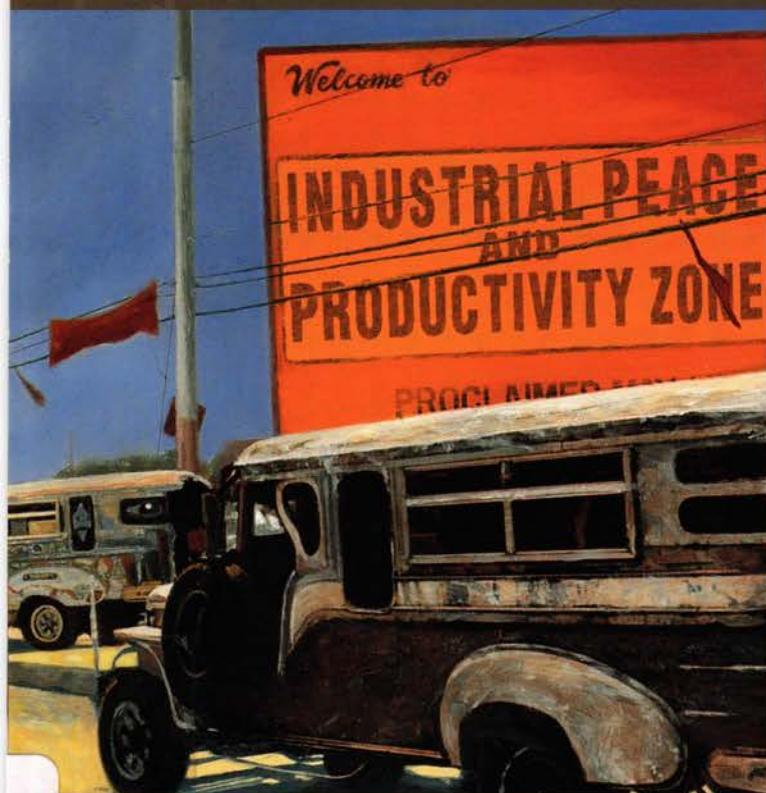


EL INFIERNO DE LOS NUEVOS PARAÍSO FISCALES

LA REPRESIÓN ANTISINDICAL
EN LAS ZONAS FRANCAS



EMPAÑA SINDICAL A FAVOR DE UNA CLÁUSULA SOCIAL

CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES

EL INFIERNO DE LOS NUEVOS PARAÍDOS FISCALES

LA REPRESIÓN ANTISINDICAL
EN LAS ZONAS FRANCAS

Documentation Centre
ETUI
Boulevard du Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
Tél. : +32 2 224 04 70

04.02-23158

ABRIL 1996

ESTE INFORME FUE PREPARADO PARA LA CIOSL
POR JEAN-PAUL MARTHOZ CON LA AYUDA DE MARCELA SZYMANSKI

CAMPANA SINDICAL A FAVOR DE UNA CLAUSULA SOCIAL

LA CLÁUSULA SOCIAL

Este folleto forma parte de la campaña de la CIOSL para incluir en la Organización Mundial de Comercio y en otros acuerdos comerciales internacionales, una cláusula social que se resume en los siguientes términos:

"Las partes contratantes acuerdan tomar medidas para que se observen las normas mínimas del trabajo especificadas por un comité asesor que será creado por la OMC y por la OIT incluyendo la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la edad mínima de admisión al empleo, la no discriminación, igual remuneración y trabajo forzoso. En consecuencia, la CIOSL ha sugerido que las siguientes normas constituyan la base de la cláusula social:

Convenios n° 87 y 98 sobre el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva;

Convenios n° 29 y 105 sobre la abolición del trabajo forzoso;

Convenios n° 100 y 111 sobre la prevención de la discriminación en el empleo e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; y

Convenio n° 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo.

PREFACIO	7
----------------	---

PARTE I:

ZONAS FRANCAS DE EXPORTACION Y VIOLACIONES DE LOS DERECHOS SINDICALES

UN FENÓMENO INTERNACIONAL	9
LA HISTORIA DE LAS ZONAS FRANCAS	16
MÉXICO : LAS MAQUILADORAS	31
LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LAS ZONAS FRANCAS	38
REPRESIÓN ANTISINDICAL	48

PARTE II:

LA ESTRATEGIA SINDICAL

A NIVEL NACIONAL	56
A NIVEL INTERNACIONAL	58
LA CLÁUSULA SOCIAL	59

GLOSARIO	66
----------------	----

FUENTES	67
---------------	----

DIRECCIONES ÚTILES	70
--------------------------	----

Uno de los aspectos más inquietantes del crecimiento del mercado global es el aumento de las zonas francas donde millones de trabajadores, principalmente mujeres jóvenes, trabajan en condiciones escandalosamente represivas. Este folleto describe lo que en realidad significa trabajar en las zonas. Es además una revelación espeluznante del lado oscuro de la mundialización y un llamado a la movilización del movimiento sindical internacional, los gobiernos y empleadores para poner fin a este gran escándalo.

La idea original de las zonas francas de exportación fue permitir a los empleadores importar material para trabajar y luego reexportarlo sin tener que pagar impuestos. Se inició a comienzos de los años sesenta con una zona en los alrededores del aeropuerto Shannon en Irlanda amenazada por la pérdida de empleo en el reabastecimiento de combustible de aviones en rutas trasatlánticas. Se la consideró como una forma barata de crear empleos sin gastar el escaso dinero de los contribuyentes y evitar un sistema burocrático de reembolso de derechos de importación sobre mercadería destinada a la exportación. No obstante, desde el inicio, esta idea seductora tenía una gran desventaja. Requería el acordonamiento de la zona o de las fábricas específicas, a menudo detrás de altas tapias, a fin de evitar que la mercadería exenta de impuestos fuese contrabandeada e integrada al resto de la economía. A medida que el concepto de las zonas se extendió por el mundo, los gobiernos vieron que debían agregar más incentivos para atraer a sus enclaves a estos inversores veleidosos, edificios subsidiados para las fábricas, líneas de telecomunicaciones, abastecimiento de energía y la más preocupantes de todas las garantías, la mano de obra permanentemente barata y dócil.

Los defensores de las zonas francas han señalado que tras unos cuantos años se podrían dejar de lado los incentivos y reintegrar el enclave al resto de la economía, pero a medida que los paquetes de incentivos se hicieron más y más voluminosos y se multiplicaron las zonas en otros países es más difícil quitarles a los inversores sus ventajas especiales. Ciertamente se ha intensificado la presión para mejorar constantemente los incentivos a fin de impedir que las empresas se trasladen a otros lugares más baratos. Muchos expertos cuestionan ahora si las zonas realmente aumentan el empleo en general o si contribuyen al proceso nacional de desarrollo. Sin duda las ganancias de las empresas involucradas aumentan pero a expensas de otras empresas y del empleo fuera de las zonas o en otros países. Incluso algunos de los más ávidos defensores de la liberalización del comercio consideran ahora que las zonas francas son una distorsión en el mercado global que estimula un modelo de desarrollo de "roza y quema" en lugar de una inversión sana a largo plazo y la transferencia de tecnología. En el mejor de los casos, el país obtiene unos cuantos años de bajos salarios y empleos de baja productividad antes de que los procesadores de exportaciones se trasladen a otro país. En el peor de los casos, el

país y sus trabajadores/as se ven entrampados a la cola de una larga cadena internacional de producción a expensas de los empleadores más despiadados que compiten en forma salvaje por los mercados más baratos.

Este informe destaca el costo humano del experimento de las zonas francas. Atrás de los cercos que recuerdan los campos de concentración en muchos países, empleadores inescrupulosos infringen los derechos básicos de la mano de obra predominantemente joven y femenina. En algunos países, la legislación laboral básica y los derechos fundamentales de los trabajadores quedan en suspenso en las zonas. En otras, los capataces simplemente utilizan un sistema de control para excluir a los organizadores sindicales y a los trabajadores que tratan de afiliarse a un sindicato. Muchas de las peores de estas llamadas "zonas libres" dan a los empleadores la libertad de explotar sin restricciones, restringiendo el derecho básico de los trabajadores a la libertad sindical. Su crecimiento constante pone en tela de juicio la legitimidad de todo el sistema del comercio internacional. Los gobiernos democráticos y los empleadores socialmente responsables deben sumarse al movimiento sindical internacional para evitar la intensificación de las presiones competitivas, ejemplificadas por la multiplicación de las zonas, para que no se socaven los derechos básicos de los trabajadores/as.

La CIOSL y sus afiliadas están trabajando denodadamente para incluir una cláusula en los reglamentos multilaterales establecidos por la Organización Mundial de Comercio. Nuestro objetivo es intensificar el respeto por las normas básicas de la OIT en todo el mundo. El crecimiento del comercio conlleva el potencial de un incremento del empleo y mejores condiciones de trabajo pero no beneficiará a los millones de trabajadores y trabajadoras si se permite que continúen y extiendan la explotación, la represión y la discriminación flagrantes. La acción sindical internacional ya está presionando a los gobiernos y empleadores para que dejen de negar la libertad básica de los trabajadores de las zonas a afiliarse a sindicatos de su propia elección y a negociar con su empleador condiciones decentes de trabajo. Las empresas que venden sus productos en el mercado internacional son cada vez más conscientes de que los consumidores quieren seguridades, no sólo de que lo que están comprando es de alta calidad, sino que también ha sido realizado por trabajadores tratados decentemente. La hipocresía es muy negativa para los negocios.

La solución de la crisis global del desempleo y la pobreza requiere un enfoque internacional coordinado como lo pidiera la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social de Copenhague de la ONU. Las zonas francas son sólo un retroceso que patentiza la tendencia a tratar de ocultar el problema fundamental, a saber, que la competencia desenfrenada desemboca en la explotación. Ignorar el problema y negar a la clase trabajadora sus libertades básicas es un ultraje que se verá exacerbado por las fuerzas poderosas de la mundialización, a menos que se inicie una movilización internacional efectiva para evitar la violación de los derechos sindicales en las zonas francas de exportación.



Secretario General de la CIOSL

PARTE I

ZONAS FRANCAS DE EXPORTACIÓN Y VIOLACIONES DE LOS DERECHOS SINDICALES

UN FENÓMENO INTERNACIONAL

“Las naves cubiertas de metal se extienden bajo un cielo de plomo. Por su aspecto nada hace sospechar que hay seres humanos en su interior. Se diría que son depósitos gigantescos. En el interior, sólo el ruido de las máquinas. Ningún sonido humano, ni una voz, ni una risa, apenas algún murmullo aquí y allá. De tanto en tanto, alguien se levanta y pide permiso para ir al retrete. Las trabajadoras tienen derecho a ir una sola vez durante su turno de diez o doce horas e, incluso entonces, el tiempo de que disponen está estrictamente limitado. Si se pasan de más de tres minutos, el supervisor las llama a gritos para que reanuden su trabajo. Una vez que las mujeres han entrado en los "almacenes", las puertas se cierran con llave. Nadie puede salir ni tener contacto con el exterior. Su universo queda confinado detrás de esas puertas.

A veces el cuerpo ya ni aguanta. La temperatura se eleva, sobre todo en verano, y aún si una mujer se enferma, no tiene derecho a abandonar su puesto para ir al médico. No hace mucho, Amanda se sintió mal. A medida que pasaban las horas su estado iba empeorando, pero, no se le permitió dejar el trabajo. Al cabo de 6 horas cayó muerta delante de su máquina. Tenía 22 años y murió porque no se le permitió franquear una puerta.

Impulsados por la cólera algunos/as trabajadores/as tratan de organizarse, pero, son reprimidos al instante. Los supervisores recurren a todos los medios de que disponen y restablecen así el orden. El fin justifica los medios : gritos, vejaciones, violencia física.

Si nos preguntaran - adivinanza macabra - dónde se producen los hechos descritos más arriba, sin duda la mayoría de nosotros respondería que en una prisión o en un campo de concentración. Error. Es simplemente el trato que reciben los trabajadores/as en las maquilas de América Central”.

Adriana Rosenvaig

Federación Gráfica Internacional (América Latina)

En México las llaman maquiladoras, en Guatemala "empresas golondrinas" y en China "special economic zones". Pero, aunque un estudio del Departamento del Trabajo norteamericano enumera no menos de 19 denominaciones de esas zonas francas de exportación, sus características son prácticamente idénticas en todo el mundo, fundadas en los mismos principios - la segmentación internacional del pro-

ceso de producción - y recurren a las mismas prácticas : la búsqueda, violando si hace falta, las convenciones internacionales, de las condiciones salariales y sindicales más favorables a los inversores.

"Efectivamente, la maquila responde a un proceso de segregación de las diferentes fases del proceso de producción que permite la realización de partes del proceso por diferentes empresas en distintos países, aprovechando así las ventajas comparativas que éstos ofrecen disminuyendo así los costos de producción". El costo salarial es el elemento más determinante de las ZFE, ya que se deslocalizan prioritariamente las partes del proceso de producción que tienen la mayor intensidad de mano de obra. Por ejemplo, en 1991 el costo horario de la mano de obra en el sector de la confección era cinco veces menor en México que en Estados Unidos, diez veces menor en Costa Rica y veinte veces menor en Nicaragua.

La atención prestada a esas zonas francas es esencial, ya que las mismas son un fenómeno internacional en pleno desarrollo que afecta a una parte creciente de los flujos comerciales a nivel internacional y ocupa a un número cada vez mayor de trabajadores.

En 1995 había más de 230 ZFE repartidas en cerca de setenta países; más de 100 en América Latina y el Caribe, 64 en Asia y 31 en África. Según cifras de la OIT, el empleo en las mismas ha progresado a un ritmo anual de 9% entre 1975 y 1986, y a un ritmo de 14% entre 1986 y 1990. En esas zonas francas trabajan 1.200.000 latinoamericanos y caribeños, 250.000 africanos y 3 millones de asiáticos. Cabe añadir ahora entre 14 y 40 millones de chinos empleados en las "zonas económicas especiales".

Esas zonas "libres" son libres sólo para los empleadores, al estilo del "zorro libre en un gallinero libre". Según una encuesta mundial llevada a cabo por la CIOSL entre sus afiliados, es evidente que las principales ventajas comparativas de las zonas francas son la explotación de los trabajadores y la represión antisindical. La mayoría de las empresas que se instalan en esos enclaves buscan "comprimir los precios" y, para conseguirlo, no dudan en "comprimir" a los trabajadores y en aplastar a los sindicatos.

Es en este contexto de globalización en el que las empresas consiguen una ventaja competitiva mediante la represión, la discriminación y la explotación de los trabajadores que la CIOSL propone la introducción de una cláusula social en las relaciones económicas internacionales. La extensión alcanzada por las zonas francas representa efectivamente un considerable desafío para el movimiento obrero internacional. Mientras que las empresas reinan soberbiamente en esos "paraísos patronales", el mundo del trabajo parece condenado a entrar en la espiral de un círculo vicioso en el que todo el mundo pierde : la explotación de los trabajadores en los países del tercer mundo apare-

ce directamente ligada a la caída de las condiciones de vida de los trabajadores del norte, mientras que, por otra parte, se sospecha que las recriminaciones de las organizaciones del norte encubren veleidades proteccionistas.

EL SUEÑO

Si bien es verdad que las zonas francas han prosperado generalmente por iniciativa de las empresas privadas, un buen número de países en desarrollo se adelantan a los acontecimientos, instalan parques industriales "llave en mano" e incitan a las empresas, no sólo mediante inversiones en materia de infraestructura o de educación, sino a fuerza de exenciones fiscales y de laxismo social. Efectivamente, las zonas francas constituyen la punta de lanza de una política de industrialización fundada en la exportación de productos manufacturados. Los Estados que la practican esperan repetir los milagros de los "dragones asiáticos" y encontrar en esos enclaves el motor del desarrollo.

Aunque los beneficios económicos no son deleznable, especialmente en lo que respecta a la creación de empleo, con frecuencia la realidad es menos brillante que la perspectiva ofrecida por las oficinas promotoras de las zonas.

Efectivamente, el poder de "seducción" de esas zonas depende de su carácter de enclave, es decir, de su segregación física, económica y social del resto del país. Este "apartheid" explica que la ventaja resultante para los inversores extranjeros o - cada vez con mayor frecuencia - nacionales, liberados del peso de la burocracia, del costo fiscal, de la insuficiencia de las infraestructuras, pero, también de la aplicación del código laboral, no se traduce necesariamente en beneficios correspondientes para el país anfitrión.

MUNDIALIZACIÓN

De cierto modo, las ZFE son la caricatura de la mundialización acelerada de la economía. Una mundialización percibida como una amenaza por la mayoría de los trabajadores de los países industrializados, y recibida muy frecuentemente por muchos trabajadores del Tercer Mundo como una nueva forma de explotación. Durante estas últimas décadas, los intercambios mundiales han progresado a un ritmo casi exponencial, pero, este crecimiento ha ido acompañado de profundos trastornos en la economía internacional, especialmente de una recomposición de las relaciones de fuerza a nivel del planeta. Las viejas naciones industrializadas, Europa y Estados Unidos, han participado en esa inflación de los intercambios, pero, su parte relativa ha sido poco a poco roída por Japón, y también por los NPI, los Nuevos Países Industrializados de Asia, así como, en menor medida, de América Latina. Así se han acentuado las diferencias entre los distintos países en

desarrollo. Efectivamente, la parte de los NPI en el total de las exportaciones manufactureras ha pasado de 13,5% en 1965 a 45% en 1980, y a más de 60% en 1990. En ese mismo año de 1990, los cuatro "dragones asiáticos" (Corea del Sur, Hong Kong, Taiwán y Singapur) concentraban el 61% de las exportaciones manufactureras del Tercer Mundo, y el trío formado por Indonesia, Malasia y Tailandia, el 12%.

Aunque en el seno del GATT y, más recientemente en la OMC, son los Estados los que han propiciado la liberalización de los intercambios y la desregulación de las economías, las protagonistas y primeras beneficiarias de esos cambios han sido las empresas multinacionales. ¿Por qué? "Porque - explica el economista François Chesnais - habían llevado a cabo un doble proceso de acumulación : por una parte, una acumulación de capital por crecimiento interno y por adquisiciones-fusiones; y por otra parte, una acumulación de know-how específico resultante de la gestión de sitios de producción dispersos y numerosos, de la posesión de un mercado interno privado del grupo y de la gestión de la diversificación por ramos. Es así que, para 1980, habían acumulado muchas experiencias en la explotación de las disparidades nacionales, especialmente en cuestión de costos salariales y de fiscalidad. Para ellas, la internacionalización no tenía secretos ni presentaba dificultades la movilidad, es decir, la capacidad de invertir y desinvertir, implicarse y desimplicarse en un ramo o en un país sin "problemas de conciencia", animadas exclusivamente por consideraciones de beneficios y de estrategia de rivalidad y de crecimiento".

"Quedan por considerar los seres humanos - empalma Philippe Frémeaux. La mayoría de ellos sufren por la mundialización. Y sufren más aún teniendo en cuenta que, por convicción u otra razón, son más sensibles a las reivindicaciones de las empresas multinacionales que a las de su propia población". Sobre todo cuando falta la democracia.

Y es así que, de repente, "cientos de millones de personas se dan cuenta de que tienen que rivalizar por su empleo con gentes que pueden vivir en el otro extremo del planeta". Ya nada es local, todo parece aspirado por un sistema internacional que se ha hecho voluntariamente opaco y en el que sólo las empresas multinacionales, que despliegan sus actividades en escala planetaria, se mueven a sus anchas.

LAS TRANSACCIONES INTERNACIONALES

Hoy ya no se sabe a ciencia cierta quién produce qué cosa ni dónde ésta se produce. En sí mismo, este fenómeno no sería problemático si la mundialización no se fundara en el dumping social y en la explotación. El ejemplo citado por Robert Reich, ministro del trabajo norteamericano, es harto elocuente : "Cuando un norteamericano compra un Pontiac Le Mans a General Motors, se implica sin querer en una transacción internacional. De los 10.000

dólares que paga a GM, unos 3.000 van a parar a Corea del Sur por operaciones ordinarias de ensamblaje; 1.850 van a Japón por componentes de alto nivel (motores, transaxiales y electrónica); 700 a Alemania por el diseño; 400 a Taiwán, Singapur y Japón por pequeños equipos; 250 a Gran Bretaña por servicios de publicidad y de marketing; y cerca de 50 dólares van a Irlanda y a Barbados por el procesamiento de datos. Lo que queda - menos de 4.000 dólares - irá a parar a los bolsillos de los estrategas de Detroit, de juristas y banqueros de Nueva York, de los lobbystas de Washington, de los empleados de seguros y Seguridad Social en todo el país, y de los accionistas de General Motors en el mundo entero".

The Work of Nations, Knopf, New York, 1991)

DESLOCALIZACIÓN

La proliferación de las zonas francas de exportación está ligada al fenómeno de la deslocalización de actividades que, en otros tiempos, se realizaban en las regiones industriales de los países del norte. Por consiguiente, la percepción que de esas zonas tienen las organizaciones sindicales del norte no deja de considerar que las mismas parecen responsables de la caída vertiginosa y de la degradación del empleo en las viejas cuencas industriales. Muchos estudios discuten o matizan esa impresión.

Sin embargo, las cifras sobre esa "responsabilidad" del sur son muy controvertidas. "La economía - escribe Pierre Sohlberg en *Alternatives économiques* - no funciona como uno de esos juegos en los que el que gana se lo lleva todo y el que pierde se queda sin nada, por lo que el enriquecimiento de los unos se traduciría inevitablemente por el empobrecimiento de los otros. Puede funcionar como otro tipo de juego en el que todos salen ganando".

Tomemos el caso de Francia, un país en el que el debate sobre la deslocalización, no sólo a nivel mundial sino también en el seno de la Unión Europea, ha sido muy apasionado y estuvo a punto de costar el "no" en el referéndum sobre el Tratado de Maastricht. Según un estudio de la Oficina Francesa del Comercio Exterior (Mathieu et H. Sterdyniak, "L'émergence de l'Asie en développement menace-t-elle l'emploi en France?" *Revue de l'OFCE*, enero de 1994), Francia habría perdido unos 200.000 empleos en 20 años de comercio con los países de bajos salarios de Asia, lo que representa un incremento del paro de 0,5% a 0,6% de la población activa. "Así pues, se puede estimar que un 0,5% más de paro - escribe A. Weinberg en la revista *Sciences humaines* - es el precio a pagar para que una fracción del sur salga de la miseria.

"¡Menudo negocio!" replicarán los obreros de la confección del noreste de Estados Unidos, los hilanderos del norte de Francia, los tejedores de Manchester, que pueden percibir directamente en las importaciones del Tercer Mundo la razón de su despido o del cierre de su empresa.

De hecho, la deslocalización parece haberse convertido en una palabra clave que esconde realidades mucho más profundas. Vista desde el Norte, es sólo un elemento, el más visible, el más fácil de aprehender, el más fácil también de diabolizar, ya que se produce "en el extranjero", de un deslizamiento general de los modos de producción en el marco de la estrategia de reducción de los costes por parte de las empresas. De cierto modo, la deslocalización es hermana gemela de las inversiones de racionalización en las fábricas del norte.

Sin embargo, esta explicación económica no hace desaparecer el problema. El panorama sigue estando ahí, con su secuela desoladora de desempleo masivo, de regiones en ruinas y de jóvenes sin esperanzas. El empleo desaparece en esas industrias textiles o de ensamblaje electrónico de las viejas cuencas industriales sin ser reemplazado, como lo teorizaban los optimistas impenitentes, por ocupaciones más gratificantes en sectores de alta tecnología. La pasarela sólo funciona para un puñado de elegidos con suerte. Es así - observa Richard Barnett - que, de los 674.000 trabajadores desplazados por el cierre de las fábricas textiles o de calzado de Nueva Inglaterra, sólo el 3% ha conseguido obtener un puesto en los sectores de alta tecnología.

El sector de los servicios ha absorbido una parte de esos "excluidos" de la industrialización, pero hay "servicio" y "servicio". Lejos de los tópicos sobre la reconversión en el trabajo de laboratorio o en las industrias de vanguardia, la mayoría de esos obreros cualificados se han convertido en mano de obra polivalente empleados en hamburgueserías o en sociedades de correo urgente. Y sus ingresos han menguado considerablemente. Los demás han ido a engrosar las filas del desempleo, del subempleo y de la exclusión. Asimismo, la desaparición de oficios industriales relativamente bien pagados dificulta la integración en el mercado del trabajo, y, por consiguiente, en la sociedad de las minorías desheredadas. La crisis de la "inmigración" en Europa Occidental o de la minoría negra en Estados Unidos se explica también por la "desindustrialización".

Es en ese contexto de decadencia y desaliento que una parte considerable del mundo del trabajo - o del mundo sin trabajo - de los países industrializados aborda actualmente el fenómeno de la mundialización. Este estado de cosas tiene consecuencias graves a la hora de elaborar una solidaridad mundial de los trabajadores frente a una marejada que parece engullirlos y dispersarlos. Consecuencias graves también para la situación política de los países afectados ya que, detrás de las cifras del desempleo y de la inseguridad social, se yerguen los espectros del populismo y del racismo que manipulan los sentimientos de inseguridad de los grupos más vulnerables de la sociedad.

El reto es pues político. Pierre Sohlberg observa que "la lógica virtuosa (Ndlr : la que impide que la mundialización se haga en detrimento de un grupo de países) no es ni automática ni espontánea. Requiere

re que la lógica deflacionista de la competencia entre empresas y naciones sea contrarrestada por regulaciones nacionales e internacionales que garanticen el mantenimiento de la demanda global a un nivel suficientemente alto para fomentar el crecimiento mundial. También implica que, en el seno de cada país, los gobiernos hagan ejecutar las transferencias de ingresos y de empleo que permitan garantizar un reparto equitativo de los costos y las ganancias resultantes del intercambio internacional. Presupone en fin que el desarrollo económico generado sea sostenible, es decir, que no vaya acompañado por el agotamiento rápido de los recursos naturales no renovables. Ahora bien, actualmente esas tres condiciones sólo se reúnen parcialmente. La coordinación de las políticas económicas entre los grandes países industrializados es casi inexistente... La regresión de la solidaridad social en el norte, con el ascenso del liberalismo, y la debilidad de las políticas sociales en los NPI dan en parte razón a los que opinan que la mundialización enriquece a los ricos de los países pobres en detrimento de los pobres de los países ricos".

EL SUR

Frente al desempleo crónico y al aumento de la exclusión en los países ricos, la situación del Tercer Mundo aparece aún más catastrófica. Desde luego, hay "varios Terceros Mundos". Hoy día algunos NPI son países desarrollados. "El nivel de vida de Singapur - escribe Pierre Judet en CFDT Aujourd'hui - es actualmente igual al de Gran Bretaña; el de Taiwán supera al de España; y el de Corea del Sur al de Portugal. Estos países subcontratan a su vez todos los empleados en zonas de salarios inferiores".

En todo caso, el reto es inmenso. Según la ONU, durante los próximos veinte años, al mercado laboral de los países en desarrollo acudirán cada año en busca de empleo unos 38 millones de personas, sumándose a una masa de 700 millones de desempleados o subempleados.

A menudo se presentan las inversiones industriales y la asistencia financiera como el mejor antídoto contra la inmigración en los países ricos. Efectivamente, parece evidente que la implantación de fábricas en el Tercer Mundo es la mejor manera de absorber el "exceso" de mano de obra que afluye al mercado del trabajo de los países industrializados. Sin embargo, esta ecuación es demasiado evidente para ser verdaderamente convincente. No sólo porque el objetivo de una empresa no es crear empleo sino generar beneficios para sus accionistas, sino porque, además, el número de empleos creados por las empresas extranjeras es irrisorio en relación a la oferta de mano de obra. El economista norteamericano Richard Barnet, observador atento de los aspectos culturales de la globalización del mundo, añade un tercer elemento: el sector moderno de la economía, y en su seno las zonas francas de exportación, incita de hecho a la emigración. "Los em-

pleados de las zonas francas - escribe Saskia Sassen en el *World Policy Journal* - han encontrado en su propio país el sueño americano : las revistas, los juguetes, la música rock, los bienes de consumo, las entrevistas con los agentes reclutadores en busca de una mano de obra disciplinada y dócil... factores que, en su conjunto, estimulan el deseo de ir a buscar fortuna en el país de la riqueza y la libertad".

"En esos modernos enclaves implantados en el seno de sus sociedades tradicionales - añade Richard Barnet - esos jóvenes trabajadores desarrollan una nueva valoración de sus propias posibilidades, y los más audaces de ellos se disponen a buscar una nueva vida en otro país".

LA HISTORIA DE LAS ZONAS FRANCAS

En estas últimas décadas las zonas francas de exportación han cobrado una importancia considerable, pero en realidad, el modelo no es tan nuevo. Bajo el Imperio Romano se instalaron zonas libres a lo largo de las rutas comerciales. Servían para almacenar bienes no imponibles antes de ser reexportados y eran un elemento marginal de una economía mercantil. Las ciudades libres de la Edad Media y los puertos francos del imperio británico (Singapur, Gibraltar, Hong Kong) continuarían esa tradición.

Por otra parte, escribe Olivier Dollfus, "no deja de ser chistoso comprobar que las zonas económicas especiales de China se ubican en los sitios donde, apoyándose en la diplomacia cañonera, las grandes potencias habían arrancado concesiones a la antigua China imperial en el siglo XIX y principios del XX.

A fines del siglo pasado, a raíz de la revolución industrial, de la expansión colonial y de la internacionalización de la economía liberal, verían la luz zonas francas que ya no serían exclusivamente comerciales sino también de producción. En las zonas bananeras de América Central y del Caribe, los "enclaves" de la United Fruit Company presentaban ya muchas de las características que hoy encontramos en una zona franca.

Su historia tiene olor a azufre y a pólvora. Celebrada por los partidos liberales de la época, favorables al libre intercambio, y por los teóricos de la modernización de la sociedad mediante la aportación de capitales extranjeros, la bananización de América Central revestiría más bien el aspecto de un pillaje organizado. Los países anfitriones sólo obtendrían beneficios subsidiarios. Se explotaría la mano de obra, se concederían superficies inmensas a las compañías, se instalarían infraestructuras exclusivamente en función de los intereses de las bananeras, se subestimarían sistemáticamente las cantidades exportadas; pero, cuando las condiciones se volvieron menos favorables, las compañías se marcharon.

SHANNON, 1960

El fenómeno moderno de las zonas francas nació en 1960 en Irlanda, cerca del aeropuerto de Shannon. Condenado a mediano plazo por la aparición de los jets en las rutas trasatlánticas, el aeropuerto se transformó en zona de producción libre de impuestos de bienes de alto valor añadido. Tuvo un éxito inesperado : el primer año se crearon casi 440 puestos de trabajo. Diez años después la zona franca empleaba a 4750 personas, dando nueva vida al aeropuerto, cuyo personal pasaría de 1250 a 2200 en 1975.

En 1970, menos de diez países habían establecido zonas francas. En Asia, la primera zona franca se creó en Kandla en los alrededores de Bombay. Pero, 16 años más tarde, ya se contaban cerca de 175 repartidas en unos 50 países. Ahora hay zonas francas de exportación en casi la mitad de los países del mundo, sobre todo en el Tercer Mundo.

Muchos gobiernos de los países en desarrollo basan en esas zonas su porvenir económico. Desde agosto de 1995 hay en El Salvador cinco zonas francas que emplean a unas 83.500 personas. Se abrirán otras cuatro zonas en los tres próximos años. Entonces el total de empleados en esas zonas debería alcanzar las 180.000 personas.

ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

Generalmente, el desarrollo de las zonas francas ha acompañado los planes elaborados por el Fondo Monetario Internacional o el Banco Mundial. Estas instituciones financieras internacionales ven las zonas francas como uno de los ingredientes esenciales de la liberalización y de la abertura de las economías del Tercer Mundo. El sistema "onusino" ha jugado también un papel importante en el desarrollo de las zonas francas. Un informe de la OIT y del Centro de la ONU sobre las Transnacionales lo reconoce sin ambages, presentando como esencial la "vinculación entre la experiencia de Shannon y la asistencia técnica brindada por jóvenes agencias internacionales como la ONU-DI (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial) o la CNUCED (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo)".

"La historia de esa vinculación queda por escribir - prosigue el informe - pero ya se puede notar que uno de los empresarios de la zona de Shannon trabajó ulteriormente como experto para la ONU-DI, que ha preparado para esta organización el primer manual sobre la creación de Zonas de Exportación y que, aparentemente, ha participado en varias misiones de la ONU-DI para el establecimiento de ZFE en países en desarrollo. La ONU-DI ha jugado un papel clave en la creación de la World Export Processing Zone Association (WEPZA). En cuanto a la CNUCED, ha contribuido grandemente a legitimar la idea de las ZFE mediante estudios básicos sobre costes, beneficios y ventajas de esas zonas".

En América Central la USAID (Agencia Americana para el Desarrollo Internacional) está detrás de la mayor parte de las iniciativas encaminadas a crear zonas francas. En El Salvador, por ejemplo, en 1974, la AID había intentado en vano promover la instalación de zonas francas. Tras los acuerdos de paz que pusieron fin a diez años de guerra civil, la AID relanzó su idea.

Los países industrializados han favorecido claramente la promoción de las exportaciones de algunos países del Tercer Mundo. El Sistema Generalizado de Preferencias, que concede ventajas arancelarias a las exportaciones de los países en vías de desarrollo, tiene por objeto ayudar a esos países a diversificar sus estructuras productivas. Pueden acogerse al mismo, los productos que han adquirido al menos un 35% de su valor añadido en el país beneficiario.

Países del norte aportan su apoyo financiero a organizaciones encargadas de la promoción de las exportaciones. En octubre de 1991, el IADSL (Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre) destacaba que durante una conferencia sobre las zonas francas, el representante de una organización costarricense, parcialmente financiada por el gobierno norteamericano, alababa la eliminación de los sindicatos en su país...

PROMOCIÓN GUBERNAMENTAL

La mayor parte de los gobiernos sólo aspiran a participar en el festín, y sus gestiones para atraer a las empresas extranjeras a sus zonas francas parecen, de Karachi a San Salvador, escritas por el mismo guionista. Pero todos los países no están en la misma pista de despegue a la hora de atraer las inversiones extranjeras. "Para existir en la competencia mundial hay que potenciar sus ventajas comparativas. ¿Y cuáles pueden ser éstas para un pequeño Estado si no un nivel inferior de reglamentación? Efectivamente, la historia demuestra que los pequeños Estados ubicados cerca de los ricos centros de consumo, desarrollan estrategias de parásitos". (Alternatives économiques). Es entonces cuando el dumping social, arancelario y fiscal se convierte en ventaja comparativa.

El gobierno de Filipinas ha adoptado una ley sobre las inversiones extranjeras que permite el alquiler a largo plazo de terrenos privados por un período de 50 años renovable otros 25 años. Los inversores extranjeros pueden participar en proyectos públicos mediante el programa BOT (build-operate-transfer) del gobierno. En la zona de Subic Bay la autoridad metropolitana ha recibido la prerrogativa de conceder visas a los ciudadanos extranjeros cuando, anteriormente, esta responsabilidad incumbía exclusivamente al gobierno nacional.

Las disposiciones adoptadas por Guatemala da una idea de las concesiones hechas a los inversores. El decreto 29/89 sobre las maquilas ofrece :

1. Exención de derechos arancelarios, incluso el IVA, sobre las materias primas, los prototipos, las botellas y los embalajes.
2. Exención de impuestos sobre la renta durante diez años.
3. Exención total de aranceles y de impuestos, incluso el IVA, para la importación de máquinas, equipos y piezas de recambio.
4. Exención total de impuestos ordinarios y extraordinarios sobre las exportaciones.
5. Reembolso de las tarifas arancelarias, del impuesto de importación y del IVA pagados en depósito para garantizar las materias primas, los bienes semiacabados y los embalajes relativos al proceso de producción.

Otro decreto sobre las zonas francas concede :

1. El derecho de vender 20% de la producción en el mercado interno, pagando solamente los impuestos correspondientes.
2. El derecho de vender productos por debajo de las normas (los que no han pasado los controles de calidad).
3. El derecho de exportar los productos de la ZFE a Guatemala para ser acabados por un subcontratista, y el derecho de reintroducir esos productos en la ZFE para ser exportados, sin tener que conformarse a los requerimientos de la ley 29/89 o de la ley sobre el acabado de los bienes. Sólo se debe pagar el impuesto sobre el valor añadido.
4. El derecho de sacar las máquinas de la zona durante diez días para su reparación o por otros motivos.

¿QUÉ ES UNA ZONA FRANCA?

Concretamente, una zona franca de exportación podría definirse como "un espacio industrial claramente delimitado que constituye un enclave de libre comercio respecto al régimen arancelario y comercial de un país, y donde empresas extranjeras o nacionales que producen principalmente para la exportación gozan de cierto número de incentivos fiscales y financieros". Las definiciones abundan, las excepciones también. Algunos países, como Singapur o Hong Kong, son en cierto modo ZFE a escala del país. Otras, como las "zonas económicas especiales" de China, resultan tan extensas que parecen no corresponder a la definición. La zona franca, comprendida como un enclave de límites geográficos precisos, no resume todo el fenómeno : se ha concedido el estatuto de zona franca a firmas individuales, especialmente en Túnez, país en el que se benefician de ese trato cerca de 580 firmas (cifras 89-90), repartidas en nueve regiones del país.

TEXTIL

Contrariamente a las zonas francas de los siglos pasados, las nuevas zonas no están necesariamente situadas a lo largo de las grandes rutas comerciales o a sus puntos de junción. Se instalan donde resulta fácil asegurar el movimiento de las mercancías, cerca de un aeropuerto o de un puerto, y poco importa si éstos se encuentran apartados de los grandes flujos comerciales.

Uno de los criterios prioritarios es el tipo de productos. Deben ser relativamente ligeros y generar una plusvalía elevada. Es preciso que puedan ser realizados por una mano de obra relativamente poco cualificada. Los campos de actividad son muy diversos: las zonas francas fabrican prácticamente de todo, raquetas de tenis en St. Vincent (Caribe), calzado en la República Dominicana, juguetes en China. Pero, más allá de esta imagen variopinta, las zonas se concentran en la producción textil, la confección y la electrónica de masa.

En julio de 1995, las fábricas textiles en México eran 705 de un total de 2747, o sea, un 26,6%. Ese mismo año, en El Salvador, 141 de las 225 empresas instaladas en las zonas francas, o sea, el 62% del total, correspondían a este ramo. 90% de las maquiladoras instaladas en Guatemala son fábricas textiles o de confecciones.

En Sri Lanka, por ejemplo, la confección representa el 80% del total.

MULTINACIONALES

Las zonas francas están íntimamente ligadas a la multinacionalización de la economía. Un informe de la OIT observa que "los emprendedores locales pueden operar en las ZFE pero, sin las multinacionales, no existirían las zonas libres".

En 1986, más de las dos terceras partes del millón y medio de empleos en las ZFE dependían de empresas multinacionales. Es cierto que en esas zonas se encuentran nombres y marcas que figuran en el Gotha de la economía mundial como Sony, Sara Lee o Hewlett-Packard, pero los grandes grupos no son los únicos que invierten en esas zonas. Un número creciente de medianas empresas prueban suerte en lo que para ellas es, muy frecuentemente, la primera experiencia de producción en un país en desarrollo.

Y es que la oferta es tentadora. En vez de tener que explorar un país y adaptarse a infraestructuras inadecuadas y a legislaciones a menudo muy complejas, las zonas francas ofrecen un entorno moderno y previsible, así como infraestructuras listas para ser utilizadas. "Una ZFE es para el inversor extranjero inexperto lo que un viaje organizado para el turista prudente", observa con una pizca de humor un informe de la OIT.

Los actores de las ZFE se han diversificado y algunos vienen del ter-

cer mundo. Tampoco todas las multinacionales proceden de los países del norte. Un número creciente de implantaciones en las zonas francas corresponden a firmas del tercer mundo, principalmente de los NPI, destacando entre ellos Corea del Sur, omnipresente en América Central. Muchas maquilas textiles instaladas en América Central son controladas por grupos coreanos o taiwaneses implantados en esta región, principalmente, para disfrutar de las cuotas de exportación hacia Estados Unidos.

Más y más empresas son de capital nacional. En 1994 había en Guatemala, 138 maquilas guatemaltecas, 11 norteamericanas y 53 coreanas. De las 225 empresas instaladas en las ZFE de El Salvador, 111 son salvadoreñas, 8 taiwanesas, 16 coreanas, 13 norteamericanas, 1 francesa y 56 "no identificadas".

El sistema de la subcontratación y de los "testaferros" complica la identificación de las verdaderas responsabilidades. Pero, detrás de esas "empresas nacionales", con harta frecuencia encontramos empresas del norte que han preferido no "ensuciarse más las manos" y limitarse a comprar sus productos. Su verdadero papel aparece solamente en caso de conflicto en alguna de esas empresas. Fue así que, en 1994, la firma de confecciones norteamericana The Gap se vió obligada a interpelar a los propietarios, en su mayoría coreanos, de maquilas instaladas en el Continental Industrial Park, en Honduras, cuando las huelgas provocadas por la política antisindical de esas firmas perturbaron la distribución de las colecciones en Estados Unidos.

LA REPARTICIÓN GEOGRÁFICA

El fenómeno de las ZFE es mundial, pero, desigualmente repartido en lo que respecta al monto de las inversiones o el número de empleos. Los países industrializados sólo tienen algunas zonas, generalmente situadas en regiones desfavorecidas o excéntricas. Australia, por ejemplo, dispone de una "Trade Development Zone" en el Territorio del Norte (Darwin).

En los países en desarrollo, las inversiones en esas zonas se concentran en un puñado de países. En 1986 - de un total de 45 países - 14 absorbían el 94,5% del empleo en las zonas francas. Esta concentración se produce asimismo a nivel regional. En 1986, tres países africanos, Egipto, Túnez e Isla Mauricio, representaban el 96,5% del empleo en las zonas de Africa. En América Latina, otros tres países, México, Brasil y la República Dominicana, concentran el 91% del empleo.

Las zonas francas que los países más desheredados se esfuerzan por instalar como una varita mágica que les podría abrir las puertas del desarrollo, favorecen en realidad a los NPI.

INSERCIÓN

¿Es la localización algo sintomático del objetivo asignado a las zonas francas? ¿Se han industrializado esos nuevos países gracias a la presencia de las zonas? ¿O no será más bien que las empresas internacionales decidieron instalarse en esas zonas porque la economía de esos países ya manifestaba un dinamismo interno atractivo?

No es una pregunta ociosa y la seguiremos encontrando a lo largo de nuestro viaje en el universo de las zonas francas. La OIT observa que la misma "atañe a las cuestiones mucho más complejas de la vinculación existente entre las inversiones extranjeras, particularmente, las inversiones en las zonas francas de exportación, y los procesos de innovación en las industrias locales."

El peso relativo de las zonas en el conjunto de la producción o del empleo de un país, determina evidentemente el carácter vital o subsidiario del fenómeno y sus efectos económicos y sociales, y hasta sus incidencias políticas. Cuando esas zonas representan, como en Isla Mauricio o en Macao, más de las tres cuartas partes de los empleos industriales (1984), ya no se trata de enclaves propiamente dichos, sino más bien de toda la economía del país. No es lo mismo cuando esas zonas, en Brasil, por ejemplo, sólo representan el 1,5% del empleo del sector manufacturero, o apenas una porción mínima de las exportaciones totales de un país. Es el caso de la India donde, según cifras de 1993, la parte de las ZFE en el comercio exterior es sólo de 2,67%.

La aparente insignificancia estadística del papel de las ZFE no lo explica todo, ya que puede ocultar fenómenos muy importantes. En México, por ejemplo, las maquilas representan 10% del empleo industrial, pero su contribución a la balanza de pagos es considerable; más importante, por ejemplo, que el turismo. Asimismo, en términos políticos, su presencia a lo largo de la frontera de 3000 kilómetros con Estados Unidos es de tal naturaleza que les hace jugar un papel estratégico en la política económica de México y en sus relaciones bilaterales con Estados Unidos.

¿DECADENCIA ANUNCIADA?

Producto de la globalización, el fenómeno de las ZFE se ve hoy contrarrestado por la amplitud de la liberalización de los intercambios y de la reglamentación de las economías. La OIT (San José) estima que "el proceso de transnacionalización de la economía, que incluye la apertura económica, hace que las zonas francas y las empresas maquiladoras pueden perder su razón de ser específica, ya que su competitividad depende de las cuotas, subsidios o exenciones que, además de la reducción de los costos, sobre todo en lo referente al trabajo, han hecho que este tipo de inversiones fueran muy ren-

tables. Pero, con la aprobación de los tratados de libre comercio, toda la región tiende a convertirse en una zona franca que ya no tiene que ofrecer regímenes preferenciales especiales. Al contrario, el mercado global internacional va a universalizar las leyes de la oferta y la demanda. En este nuevo contexto la maquila tendrá un perfil bajo, excepto, para asegurar una mano de obra barata en condiciones de explotación desenfrenada, ya que la libre circulación de las mercancías será garantizada por los acuerdos comerciales".

En una entrevista publicada a fines de 1991, Daniel Azzini, consultor de las Naciones Unidas en Uruguay, abunda en ese sentido : "las zonas francas sólo son una etapa en el proceso de globalización de la economía y su utilidad declinará durante los próximos cinco o diez años".

BALANCE

Para las empresas multinacionales la búsqueda de la ventaja comparativa está en el corazón del sistema económico mundial. La principal ventaja de las zonas francas es simplemente el costo salarial. Los gobiernos que tratan de atraer a las empresas internacionales no se esconden, "venden" sus bajos salarios en los prospectos y la publicidad que distribuyen a los inversores potenciales. Es así que, en 1990, un grupo de hombres de negocios salvadoreños, financiados por la USAID, hizo aparecer en la revista profesional norteamericana *Bobbin*, la revista de la industria de hilados, una publicidad harto elocuente. Al presentar a "Rosa Martínez", una joven y bella mujer frente a su máquina de coser, el anuncio, no sin segundas intenciones, decía así : "Usted puede contratarla por 57 centavos de dólar por hora. No sólo es bella y lozana. Ella y sus compañeras son conocidas por su laboriosidad, su seriedad y su capacidad de aprendizaje".

Para los promotores de las zonas francas de exportación, la racionalidad económica es simple : al atraer inversiones extranjeras, esas zonas favorecen el desarrollo industrial nacional, permiten la transferencia de tecnología, ganan divisas, mejoran la infraestructura y crean empleo. ¿Será la realidad tan idílica como parece?

Nadie pone en duda la contribución de las zonas francas de exportación a la creación de empleos. Germán García Facundo, de la CTD (Confederación de Trabajadores Democráticos) de El Salvador, escribe que "el único beneficio aportado por las zonas proviene de la creación de 50.000 empleos en 1994, pero se trata de empleos mal pagados y realizados en condiciones inhumanas". En Guatemala, según la asociación de exportadores de productos no tradicionales, el número de trabajadores empleados en las ZFE pasó de 6500 en 1986 a 70.000 en 1992. Como generalmente se estima que un empleo creado en una ZFE permite la creación de un empleo indirecto fuera de la

zona, el impacto no es nada deleznable, sobre todo en economías que sufren tradicionalmente de índices importantes de desempleo y de subempleo.

Aunque algunos sindicatos, como la Confederación de Trabajadores de Chipre, tienen una visión positiva de las zonas francas de exportación y estiman que "éstas introducen nuevas ideas profesionales y know-how", las más de las veces, la discusión sobre la formación de la mano de obra y la transferencia de tecnologías llega a una conclusión negativa. Las condiciones de empleo lo demuestran claramente. La OIT (San José, abril de 1995) observa que esas empresas desarrollan en la lógica de los centros de costos, que tienden a mantener o disminuir los costos de la mano de obra, más bien que a elevar la productividad del trabajo. Las maquilas contratan mujeres jóvenes, poco formadas, y las despiden al cabo de algunos años.

Para el Instituto Centroamericano de Asesoría Laboral (ICAL), el veredicto es prácticamente inapelable: "las zonas francas de exportación no contribuyen al desarrollo industrial de los países en los que se instalan. De hecho, esas empresas se caracterizan por un débil nivel de transferencia de tecnologías y por la localización de actividades monótonas que no permiten el desarrollo de las capacidades de los trabajadores". (Instituto Centroamericano de Asesoría Laboral, seminario de la ORIT, Santo Domingo, febrero de 1994).

ENTRADA DE DIVISAS POCO SIGNIFICATIVAS

Un estudio realizado por la CIOSL y su Organización Regional para Asia y el Pacífico (ORAP) en 6 países de Asia (Bangladesh, China, India, Malasia, Filipinas y Sri Lanka) establecía en 1995 que "los ingresos por concepto de exportación son frecuentemente inflados en las cifras oficiales. De hecho, las estadísticas ignoran a menudo la importación masiva de los productos destinados al ensamblaje realizado en las zonas. Así, por ejemplo, si al cabo de un año Sri Lanka podía anunciar cerca de 250 millones de dólares de ingresos brutos de exportación a partir de esas zonas francas, una lectura más detallada permite comprobar que, en el mismo período, las importaciones alcanzaron los 174 millones de dólares".

Para Bo Jonsson, economista de la CIOSL, "nuestros estudios demuestran que los ingresos netos por exportación representan apenas una tercera parte de su valor bruto. Y aún habría que deducir los beneficios repatriados por las empresas".

Según un documento de trabajo de la OIT que abarca a América Central y a la República Dominicana "el impacto macroeconómico neto y el efecto de arrastre e integración de la maquila para el resto de la economía es bastante limitado. Asimismo, la amplia gama de subsidios, incentivos, exenciones fiscales, facilidades arancelarias, etc, implican un costo total considerable para la nación anfitriona".

Los estudios realizados en esta región establecen igualmente que el objetivo de transferencia de tecnologías no se ha alcanzado, y también por la naturaleza misma de las zonas francas. "Estas son enclaves físicos, económicos y sociales en las que no hay motivación real para asociarse a los productores locales y para establecer nexos que generen un crecimiento de la capacidad tecnológica nacional." La transferencia tecnológica es casi nula, comenta la revista *Pensamiento Propio* hablando de Guatemala. "En el sector textil, por ejemplo, las máquinas son obsoletas, las inversiones iniciales son insignificantes y no contribuyen a la modernización del aparato industrial 2.

Las ventajas concedidas por los gobiernos a las empresas instaladas en las zonas - exenciones, infraestructura, etc - tienen también un costo y no es seguro que los países salgan ganando. Algunas empresas se retiran antes de que se les exija pagar impuestos, y su aportación a la economía del país es inferior a las inversiones realizadas por el mismo para atraerlas. El estudio de la CIOSL y de la ORAP estima que "Bangladesh ha invertido 6000 dólares por cada bangladeshí que trabaja en las zonas y que pasarán más de doce años antes de que el país recupere su capital".

FRACASOS

Los casos de fracaso o de éxito relativo en relación a los beneficios proclamados no son pocos. En 1989, por ejemplo, el gobierno de Corea del Sur llegaba a la conclusión de que "el peso de las zonas francas en la economía coreana era relativamente mínimo, para no decir insignificante". En la India y en Pakistán el comienzo fue también muy lento y los resultados esperados en materia de cifras de exportación decepcionantes.

Las razones de esos fracasos pueden estar relacionadas con errores de localización o de gestión. En Filipinas, por ejemplo, la zona de Bataan, la mayor del país, situada en una región desfavorecida a 150 km de Manila, ha costado mucho más de lo que habían previsto sus promotores. La concesión de ventajas similares a empresas situadas en otros lugares del país, y el costo excesivo de las instalaciones de infraestructura han minado la rentabilidad económica de la zona.

Pero los fallos pueden provenir de factores más fundamentales. En ciertos casos, como en Corea, el éxito de la industrialización ha sencillamente relegado esas zonas a un segundo plano. Won Sun Oh, autor de un informe para la OIT, observaba que "las ZFE hicieron una contribución importante pero relativamente limitada a la promoción de la industrialización basada en las exportaciones, y al progreso tecnológico del país. El futuro de esas zonas dependerá de las condiciones favorables que podrían concedérseles para su conversión a sectores industriales de alta tecnología capaces de atraer inversiones más

importantes en las industrias high-tech y de ofrecer empleo a un gran número de obreros cualificados, así como a empleados técnicos y profesionales."

La experiencia de los países asiáticos merece ser minuciosamente analizada ya que, en ciertos países anfitriones, existe la gran tentación de confundir estrategia de industrialización basada en la exportación de productos manufacturados con las zonas francas, y de considerar a estas últimas como un artilugio milagroso que abre la puerta del desarrollo, sin tener que cambiar fundamentalmente las prácticas gubernamentales o patronales.

Efectivamente, los "dragones" de Asia no han considerado nunca a las ZFE como verdaderos "enclaves". Ha existido una búsqueda permanente de una articulación entre esas "plataformas de exportación" y la economía nacional. La revista Report on the Americas (febrero de 1993) destaca que "Corea del Sur, por ejemplo, nunca adoptó una liberalización económica indiscriminada, sino más bien una mezcla de promoción activa de las exportaciones y de sustitución eficaz de las importaciones. Además, en ese país la industrialización fue precedida por una redistribución masiva de la riqueza y los ingresos mediante una reforma agraria... Una distribución más equitativa de los ingresos creó los cimientos necesarios para la expansión del mercado interior, de modo que el crecimiento se orientó simultáneamente hacia el interior y el exterior".

Además, como ha demostrado un informe reciente del Banco Mundial sobre la génesis del desarrollo de los países asiáticos, el Estado ha sido uno de los factores determinantes del despegue económico. "Una fuerte intervención del Estado, añade Report on the Americas, ha jugado un papel clave en la inserción de las actividades del sector privado dentro de una estrategia coherente de industrialización".

La política de bajos salarios es también un espejismo. El estudio de la CIOSL/ORAP demuestra claramente que los inversores extranjeros no buscan sólo los salarios más miserables, sino que la productividad es un factor clave. El estudio observa que ello explica que empresas instaladas en Bangladesh se hayan trasladado a Vietnam, donde los salarios no son más bajos. "La calidad de la mano de obra es una consideración fundamental. Los países que se han lanzado en inversiones masivas en las zonas francas sin haber invertido substancialmente en la educación se equivocan de prioridad".

Mal les pese a los que piensan que todo se resume en cifras contables, las decisiones en materia de inversiones se toman también por "razones mucho más triviales", como el "estilo de vida". Por ejemplo, la isla de Cebú, en Filipinas, atrae a los inversores japoneses por su calidad de vida, aunque los costos salariales son superiores a los de otras zonas de la región.

EL SALTO EN EL VACÍO : EL CASO CENTROAMERICANO

No es éste necesariamente el caso en otras regiones del mundo donde los Estados abdican ante sus responsabilidades y buscan en esas zonas francas una alternativa ilusoria a las reformas económicas y sociales.

Es así que, en los pequeños países caribeños, la proliferación de las zonas francas de exportación no es sino la prolongación del "modelo" del maldesarrollo económico heredado de la colonización. Independiente desde la segunda década del siglo XIX, América Central corre detrás del desarrollo pero lo cierto es que, del boom de la cochinilla al boom del café, del boom de la banana al boom del algodón, no ha conseguido salir del subdesarrollo.

Sin embargo, la crisis de los años 30, marcada por el derrumbe de los precios de las materias primas y poco después, con la guerra, por el cierre de los mercados, iba a provocar un electrochoque. Para los círculos nacionalistas y/o revolucionarios de América Central el gran culpable era el "desarrollo hacia el exterior". Pero ¿cómo romper ese ciclo infernal de la dependencia y la pobreza con mercados tan estrechos y desvalidos? La obsesión de los economistas y de los dirigentes nacionalistas centroamericanos, muy influenciados por los expertos de la CEPAL (Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina) sería, por consiguiente, invertir ese mecanismo y fundar el desarrollo del país en la industrialización de sustitución de las importaciones.

A partir de los años 30, en México, Brasil, Argentina, Chile y, en menor medida, en Colombia, ese "nacionalindustrialismo" iba a permitir la constitución de una base industrial sólida - aunque ineficiente - en los tres grandes países latinoamericanos. Para crear un mercado suficiente y sostener nuevas industrias, a partir de los años 60, Centroamérica se lanzaría en una arriesgada empresa de integración económica que sería utilizada sobre todo por las sucursales de las empresas multinacionales norteamericanas.

Los resultados fueron poco convincentes, ya que ese tipo de industrialización no estuvo acompañado por políticas fiscales y sociales que hubieran permitido crear un verdadero mercado interno. De hecho, la integración centroamericana, por falta de redistribución de los ingresos por la fiscalidad, de promulgación de una reforma agraria y de la adopción por el Estado de un papel mucho más voluntarista en materia de desarrollo económico y social, se transformó en "receta milagrosa" para escapar a las reformas.

Al agotarse el modelo de "desarrollo hacia el interior" Centroamérica volvió a encontrarse, a principios de los años 70, frente a la maldición a la que había pretendido escapar : la dependencia exterior. Situada a tres horas de vuelo del mercado de consumo más fabuloso del

mundo, Centroamérica decide entonces basar su desarrollo en la exportación, ya no de productos agrícolas, sino de productos industriales. A primera vista, la región tenía mucho que ofrecer. Una mano de obra barata, vigilada por un aparato militar y policial, una infraestructura y sistemas de gestión relativamente modernos - ésta fue la principal aportación de la "década de la integración" que insufló la mentalidad del management a una nueva élite formada en las mejores escuelas norteamericanas - y gobiernos dispuestos a todas las sobrepujanzas y a todas las concesiones para atraer a su territorio a los inversores extranjeros.

Exprimiendo al máximo sus magros presupuestos, recurriendo una vez más al crédito internacional - que, socapa de cooperación al desarrollo, contribuía a aligerar las inversiones de las firmas extranjeras -, los gobiernos centroamericanos costearon la construcción de toda la infraestructura necesaria a la instalación de las empresas extranjeras, para luego ofrecerles impresionantes ventajas fiscales y arancelarias.

Con este tipo de legislación, Centroamérica reproducía el esquema del viejo enclave bananero. Para el país receptor el beneficio se limitaba a los salarios percibidos por los trabajadores, salarios insignificantes que apenas contribuían a sacar a la población de la miseria.

ÁFRICA

África cuenta actualmente unas treinta zonas francas. Esta cifra insignificante denota esencialmente el estado de aislamiento económico en el que ha quedado relegado el continente africano. Apartada de los grandes flujos económicos mundiales, abrumada por décadas de regímenes políticos cleptómanos, África sólo atrae el 5% del maná de las inversiones extranjeras.

Sin embargo, el continente ofrece experiencias interesantes en la esfera de las zonas de exportación.

En cierto modo, el caso de Isla Mauricio es ejemplar, ya que ha permitido a una pequeña isla en medio del Océano Índico disponer de una base industrial y reabsorber gran parte de su desempleo endémico. Hasta el Mauritius Labour Congress considera positiva la aportación del sistema de zonas francas, aunque destaca ciertas disposiciones de la ley sobre las ZFE que no son compatibles con la legislación laboral, como el trabajo suplementario obligatorio o la insuficiencia de las condiciones de higiene y seguridad en ciertas unidades de producción.

Creada en 1970, la zona franca de Isla Mauricio - se concede este estatuto a toda empresa que produce únicamente para la exportación - empleaba en 1990 a unas 90.000 personas y reportaba al país 738 millones de dólares, es decir, 60% del valor total de las exportaciones. Entre 1970 y 1990 el índice de paro pasó de 20% a 3%.

Aunque ciertos estudios evocan la fragilidad de este tipo de desarrollo basado en la exportación, así como la utilización de mano de obra poco cualifica-

da y barata, Isla Mauricio ha inspirado a varios países del continente africano. En 1995 el Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU) utilizó el modelo de la zona franca de Isla Mauricio - en la cual se respetan generalmente los derechos sindicales y la legislación laboral del país, siendo los salarios superiores a la norma nacional - para convencer al gobierno del presidente Mugabe de no eximir a las zonas francas de Zimbabwe del acatamiento del código laboral.

Efectivamente, los promotores de las zonas francas de Isla Mauricio tratan de mejorar la cualificación y, por consiguiente, las condiciones de trabajo y de remuneración de la mano de obra. Analizando la historia social de las ZFE de Isla Mauricio y los movimientos sociales que se produjeron en ellas entre 1970 y 1979, el informe de misión del ZCTU concluía: "en esa época las malas condiciones de trabajo produjeron la caída de la productividad, la merma de la calidad y de la motivación y, por consiguiente, la disminución de los beneficios de las empresas, las cuáles no consiguieron satisfacer los requisitos de la competencia internacional".

"El objetivo - declaraba la Sra. Wong Ng, directora de una agencia de promoción de las zonas - no es atraer a los inversores extranjeros con una mano de obra barata. A largo plazo, resulta siempre contraproducente, ya que los trabajadores no cualificados producen bienes carentes de valor añadido que no se venden bien en los mercados de exportación."

En las empresas de las ZFE de Isla Mauricio operan cerca de 300 sindicatos que representan al 22% de los trabajadores.

Desde el punto de vista económico, esas industrias instaladas en las zonas francas únicamente para la exportación han sido un fracaso. Primeramente, este modelo industrial ha obligado a los países centroamericanos a entablar una competencia ruinosa para atraer a las empresas multinacionales. A menudo el costo por endeudamiento público ha sido superior al aumento de ingresos por concepto de exportación.

Por otra parte, las maquiladoras no tienen ningún efecto de arrastre para el resto de la economía. Los trabajadores viven en circuito cerrado respecto a las otras actividades de la economía nacional. Su único nexo con la economía nacional comienza una vez terminada la jornada laboral, cuando consumen sus magros salarios en el mercado local. El último inconveniente de las maquiladoras y del modelo de las zonas francas no será una sorpresa para los que han seguido de cerca la economía centroamericana desde la irrupción del liberalismo económico europeo en los años 1850, a saber, su extrema vulnerabilidad y su dependencia respecto a las decisiones adoptadas a miles de kilómetros de Centroamérica. Efectivamente, el costo de instalación de las sucursales de las firmas multinacionales es tan poco elevado que les resulta fácil desplazar sus centros de producción cuando cambia su estrategia internacional o cuando sienten amenazadas sus ventajas fiscales, salariales o políticas.

CHINA

China es hoy el país que ilustra, quizás mejor que ningún otro, el aspecto negativo del fenómeno de las zonas francas, ya que combina la explotación económica y la dictadura política. Desde la entrada en vigor de las leyes de reforma económica, ya habría unos 20 millones de personas trabajando en las empresas de subcontratación implantadas en pueblos y barrios (NdT : townships and village enterprises), en las cuatro "zonas económicas especiales" y las zonas francas de exportación ubicadas a lo largo de la costa sudoccidental china.

La conversión de China a la economía de mercado ha sido fulgurante. Entre 1979 y 1992 el número de empresas de capital extranjero alcanzó la cifra de 26.365 en la sola provincia de Guangdong. El fenómeno concierne a cerca de 30 sectores : electrónica, confección, juguetes, calzado, productos farmacéuticos... El textil y la confección juegan a veces un papel de primer plano con un desarrollo impresionante de los talleres pueblerinos de subcontratación. En 1992 había al menos 20.868 empresas pueblerinas que empleaban a 1.170.000 personas, en su mayoría trabajadoras, ya que entre 70% y 80% del personal de esas zonas son mujeres.

La explotación es la regla. La mayoría de las encuestas, incluso las realizadas por el sindicato oficial, la Federación China de Sindicatos, confirman la práctica de bajos salarios, muy a menudo por debajo del mínimo legal. Muy frecuentemente los empleadores no se limitan a pagar poco, sino que recurren a múltiples artificios para pagar aún menos. Una obrera que se equivoca al fichar es sancionada con la pérdida de dos días de salario. Permanecer más de 15 minutos en el retrete representa la pérdida de una jornada de salario. Algunas empresas deciden asimismo pagar su personal en especie, casi siempre con sus productos inventados.

Abundan las horas suplementarias. Aunque la legislación estipula claramente que la semana laboral no debe exceder las 44 horas, y que el horario laboral diario no se puede aumentar de más de tres horas, con un máximo de 36 horas mensuales, las violaciones son la norma. No es excepcional que las obreras trabajen sistemáticamente entre 10 y 14 horas meses y meses. Se alcanzó el récord de explotación cuando las trabajadoras tuvieron que permanecer en el taller tres días y tres noches sin descanso.

Los empleadores descuidan particularmente las condiciones de seguridad e higiene. A pesar de la censura impuesta a la información social, regularmente se rompe el muro del silencio con el anuncio de accidentes industriales graves en las fábricas de las zonas francas. Según el Statistical Yearbook of China, se habrían registrado unos 38.000 incendios en 1993, con un balance de 2.496 muertos y 5.997 heridos. En noviembre de 1993, por ejemplo, murieron 87 trabajadores en una fábrica de juguetes en la zona de Shenzhen. Los propietarios de esta empresa registrada en Hong Kong, y que producían para la marca Chicco, habían coleccionado las violaciones del reglamento : la instalación eléctrica había sido "chapuceeda", las salidas de emergencia estaban cerradas, y no había separación entre los talleres y los almacenes. En junio de 1994 los empleadores de la firma Yuexin Textile habían pedido a sus trabajadores que entraran en una fábrica que había sufrido un incendio; 93 de ellos morirían al derrumbarse sobre sus cabezas los restos del edificio dañado.

La naturaleza del régimen político chino es un aspecto fundamental del sistema de explotación que padecen los trabajadores de las ZFE. El sindicato oficial sólo obedece a las órdenes del partido e impone a los trabajadores una política gubernamental basada precisamente en la opresión de la mano de

obra. A esto se añade la corrupción de los "comisarios sindicales", que cierran los ojos ante las violaciones más graves de las leyes y reglamentos por un soborno o una promoción. Efectivamente, ocurre a menudo que el delegado sindical pasa "del otro lado" y se le ofrece un puesto de dirección.

A pesar de esos mecanismos de control, de adoctrinamiento e intimidación, las fábricas chinas están lejos de ser remansos de paz social. Según cifras oficiales, en 1993 se produjeron en China cerca de 10.000 "incidentes sociales" tales como huelgas, manifestaciones y protestas.

MÉXICO : LAS MAQUILADORAS

"Todas las mañanas, cada empleador y propietario se levanta preguntándose: "¿cómo voy a aprovecharme de mis empleados hoy?", en vez de preguntarse: "¿cómo voy a aumentar mi productividad hoy?"

Enrique Mier y Terán

Director de la Corporación de Desarrollo Económico de Tijuana.

La zona fronteriza entre México y Estados Unidos presenta una sinergia única en su género. Con sus 3000 km de longitud, "La Frontera" cuenta cerca de 12 millones de habitantes repartidos en una franja de 100 km de ancho ubicados en 22 ciudades "gemelas" en las que existe la infraestructura necesaria para el desarrollo de las maquiladoras, como Tijuana y San Diego o Ciudad Juárez y El Paso.

Ahora bien, en este territorio casi desértico, el auge de las maquiladoras en los años 80 provocó un crecimiento demográfico de 70%. La parte mexicana tiene el producto per cápita más alto del país, mientras que el lado norteamericano es conocido como "the Third World part of the United States". El 75% de la población de esta zona vive por debajo del umbral de pobreza (que es de 13.359 dólares anuales por familia de 4 personas). Del lado mexicano esa cifra hace soñar ya que el salario mínimo, calculado en enero de 1996 sobre la base del salario mínimo diario de 20,15 nuevos pesos, llegaba apenas a 1000 dólares al año.

Las industrias de ensamblaje instaladas a lo largo de la frontera entre México y Estados Unidos, el único lugar donde el primer mundo y el tercer mundo se tocan, cuentan entre los ejemplos más significativos del sistema de zona franca. Su origen es peculiar. Se trataba de compensar la anulación unilateral por Estados Unidos, en 1964, del programa de trabajadores temporeros, los "braceros", establecido entre México y Estados Unidos desde 1952. Casi cuatro millones de mexicanos que se habían trasladado a la zona fronteriza para aprovechar la demanda temporera norteamericana perdían de ese modo su trabajo en torno a los principales puntos de cruce entre los dos países.

El programa de los "braceros" fue reemplazado por el "Programa de Industrialización de las Fronteras", el primer proyecto mexicano de

maquiladoras. El nuevo programa permitía la importación, exenta de derechos arancelarios, de todos los equipos y materiales de producción, y autorizaba al inversor extranjero a detentar la propiedad al 100%. Siguiendo el ejemplo de las zonas francas asiáticas, esas nuevas estructuras se proponían ser simultáneamente una respuesta a la subutilización de la mano de obra, un medio eficaz de obtención de divisas y, a más largo plazo, una solución estructural al problema del paro, sosteniendo una estrategia de transición de una economía de sustitución de importaciones hacia una economía de exportación. El entusiasmo extranjero se hizo esperar hasta 1971 cuando una nueva legislación, bajo el mandato del presidente Luis Echeverría, aclaró suficientemente las condiciones de operación de las maquiladoras y propició la llegada de las multinacionales.

Esta ley permitía especialmente a las empresas extranjeras conservar el control del 100% del capital, mientras que el mercado interno exigía todavía una relación de copropiedad mínima de 49-51% en favor de una firma mexicana.

La prolongación de la crisis económica mexicana de 1982 fue una de las razones originales del relajamiento gradual de las leyes relativas a las inversiones extranjeras, y de una reorientación de la estrategia de desarrollo de México. Fue así que, en 1983, además de las ventajas fiscales clásicas (por ejemplo, la exención de impuestos sobre la renta), las maquiladoras obtuvieron la posibilidad de vender hasta el 20% de su producción en el mercado mexicano. Se simplificó el procedimiento de registro de las empresas multinacionales y, en 1989, la administración del presidente Salinas de Gortari autorizó la venta de hasta el 50% de la producción de las maquiladoras en el mercado doméstico, a cambio del pago de los derechos regulares por los componentes importados.

Desde el inicio del programa de maquiladoras los inversionistas norteamericanos le encontraron ventajas comparativas interesantes tales como :

- la proximidad de uno de los mercados más formidables del planeta;
- costos de ensamblaje que representan entre el 10% y el 30% de los precios norteamericanos;
- reducción de los costos del personal de dirección, ya que una misma persona puede administrar una fábrica de cada lado de la frontera;
- rendimiento y alta productividad de los trabajadores mexicanos;
- estabilidad política y sindical relativa;
- bajos salarios;
- disponibilidad de terrenos industriales con todos los servicios;
- exención de impuestos directos e indirectos, así como la supresión de los derechos arancelarios.

MEDIO AMBIENTE

Los inversores extranjeros encontraron asimismo una legislación más laxista en materia de protección medioambiental. Un informe publicado en 1990 por el Ministerio del Trabajo norteamericano reconoce que las condiciones de salud y seguridad "son más que problemáticas" en las maquiladoras mexicanas y que "las inspecciones poco frecuentes por parte de las autoridades y la no aplicación de reglas medioambientales han provocado un incremento de los riesgos potenciales de accidentes". ("Worker Rights in Export Processing Zones", edición especial del Foreign Labor Trends, 1990, U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs).

Según John O'Connor, presidente de la National Toxics Campaign, en sus investigaciones a lo largo de la frontera entre los dos países han encontrado "los niveles más altos de exposición tóxica registrados hasta ahora en el mundo. Hemos visto familias bebiendo agua contenida en bidones de gasolina, y niños jugando en ríos tóxicos" (Dollars & Sense, octubre 1992).

Y esta contaminación se exporta. Según el semanario británico *The Economist* (12 de diciembre de 1992), ciertos estudios tienden a demostrar que los humos tóxicos vomitados en la atmósfera por determinadas maquiladoras, especialmente en Matamoros, así como la utilización de pesticidas en la agricultura, podrían ser la causa de índices anormalmente altos de malformación de bebés registrados del otro lado de la frontera, en la ciudad norteamericana de Brownsville.

100% de las maquiladoras norteamericanas establecidas en México, y que han participado en un estudio del *Colegio de la Frontera Norte* (Tijuana, México), han mencionado la legislación sobre el medio ambiente como una de las razones para salir de Estados Unidos y, el 17% de las mismas, la han considerado como un factor importante.

NAFTA

Antes de su aprobación por el Congreso norteamericano, el Tratado de Libre Intercambio de América del Norte (NAFTA) tuvo que añadir dos acuerdos colaterales sobre medio ambiente y condiciones de trabajo. Canadá y México se opusieron a la inclusión de esos dos temas en el texto principal, temiendo una pérdida de soberanía y la imposición de los criterios norteamericanos en problemas que no tienen nada que ver con el comercio o las fronteras. El resultado final fue la creación de la North American Commission for Environmental Cooperation, con base en Montreal. Esta comisión trinacional tiene el derecho de supervisar la aplicación de las leyes nacionales y de imponer sanciones en los casos en que pueda probar negligencia por parte de las autoridades. Las sanciones no son significativas y el procedimiento para llegar a ese punto es deliberadamente complicado, pero la comisión tiene el derecho de publicar sus conclusiones. El país "acusado" no está obligado a hacer el seguimiento, pero el demandante tiene la posibilidad de imponer restricciones a la importación por un monto estimado equivalente al daño sufrido. Los tres

miembros de NAFTA consideran este procedimiento como una "cesión de soberanía" hecha en nombre de la inevitable globalización del comercio.

A fin de facilitar a las empresas y comunidades los medios de sanear su medio ambiente, específicamente en la zona fronteriza entre México y Estados Unidos, se creó la North American Development Bank. Ya se han sometido más de 22 proyectos para su financiación.

EFECTO

En 1985, el número de maquiladoras era de 789. El sector empleaba entonces directamente a 211.968 mexicanos. En junio de 1995 las empresas de maquila alcanzaban la cifra de 2747 y daban empleo directamente a 676.518 trabajadores (2,25% de una población económicamente activa de 30 millones).

La incidencia de las maquiladoras en el comercio y el mercado laboral nacionales puede calcularse muy simplemente, como lo sugiere Philip L. Martin. Si el trabajador promedio de una maquiladora es miembro de una familia de cinco personas, entonces resultan beneficiadas por los salarios percibidos por los trabajadores 3.382.590 personas (3,75% de la población mexicana, estimada en 90 millones en 1990).

En 1990, el trabajador promedio de una maquiladora ganaba cerca de 3800 dólares anuales, muy por encima del promedio nacional de 2300 dólares. Además, como cada empleo directo genera entre 2 y 3 empleos indirectos, esos empleos en el sector de la maquila serían responsables de la creación de un millón a millón y medio de empleos en los sectores de los servicios, de la vivienda, etc.

Sin embargo, estas cifras expresan solamente un aspecto de la realidad. Las maquiladoras se desarrollan sin un verdadero efecto de arrastre sobre el resto del tejido industrial mientras que, en Taiwán y Corea del Sur, el número de las empresas locales se ha multiplicado, lo que ha contribuido a la transición de las actividades de ensamblaje hacia la manufactura de origen. Efectivamente, los suministradores de las maquiladoras son extranjeros en el 95% de los casos.

Desde 1972, la Corporación de Desarrollo Económico de Tijuana ha intentado emular el "modelo asiático". Interrogado por *The Economist* sobre el atraso mexicano, el director de esta Corporación, Enrique Mier y Terán, estimaba que uno de los grandes obstáculos venía de la actitud individual de un gran número de cuadros mexicanos quienes, a pesar de su competencia, no aspiran a convertirse en propietarios o copropietarios. También se explica en parte este fenómeno por la actitud de los bancos mexicanos, reacios a conceder préstamos en base a ingresos futuros.

Otro factor que desestimula el crecimiento es la mala infraestructura de los transportes. Cuesta menos enviar un contenedor por mar des-

de Taiwán hasta Los Angeles que enviarlo por camión de Ciudad de México a Tijuana. Si los ferrocarriles y los puertos se desarrollaran, los grandes suministradores mexicanos, establecidos principalmente en el centro del país, podrían aprovechar mejor los beneficios que resultan de las maquiladoras.

A pesar de los esfuerzos de la administración mexicana, todavía es tres veces más complicado instalar una empresa en Tijuana que en Estados Unidos. No menos de las dos terceras partes de la montaña de papeles necesarios se deben a la burocracia de Ciudad de México.

EL CAPITAL HUMANO

Enrique Mier y Terán no olvida la responsabilidad de los empleados en el fenómeno de no desarrollo de la zona fronteriza. Los trabajadores no cuentan con una seguridad de empleo que les incite a quedarse, observa Mier y Terán. Desde que se vuelven operacionales, se marchan a otra maquiladora. "Todas las mañanas - nos dice - cada empleador y propietario se levanta preguntándose : "¿cómo voy a aprovecharme de mis empleados hoy?", en vez de preguntarse : "¿cómo voy a aumentar mi productividad hoy?". Según Jeffrey A. Hart, profesor de Ciencias Políticas en la Universidad de Indiana y autor de "Maquiladorization as a global process", se observan algunos signos alentadores de un cambio de actitud por parte de los empleadores. Multinacionales como Apple e IBM apoyan a las escuelas técnicas de las ciudades en las que están implantadas, para conseguir que se incluyan algunas de sus aplicaciones en los programas de enseñanza. Asimismo, Hart ha descubierto que las nuevas tecnologías ya no se prueban primeramente en el país de origen de la multinacional, sino que se transfieren prioritariamente a la maquiladora en México.

Más de las tres cuartas partes de los trabajadores de las maquiladoras son de sexo femenino. La zona fronteriza es desde hace mucho tiempo la única región de México donde las mujeres predominan en el mercado laboral, aún en sectores considerados tradicionalmente masculinos como la fabricación de aparatos eléctricos. En 1979, en la zona fronteriza, la proporción de mujeres en este último sector era de 82,4%, contra 36,3% a nivel nacional. La igualdad de oportunidades no es la verdadera razón de este fenómeno. Según el documento de la OIT "La industria maquiladora en México", los empleadores buscan un perfil sociodemográfico preciso : mujeres de edad comprendida entre los 15 y los 24 años, solteras, sin hijos, y que han terminado la instrucción primaria, ya que "aprecian" su resistencia física y su "disposición" a soportar largas horas de trabajo monótono en circunstancias de confort muy rudimentarias.

Otras ventajas : las mujeres solteras viven frecuentemente en casa

de sus padres, lo que no las incita a buscar mejores salarios. El hecho de no tener hijos disminuye el absentismo, así como la sustitución por permiso de maternidad. Su nivel de instrucción, enseñanza primaria, y su juventud (la maquila es con frecuencia su primer empleo), garantizan a un tiempo una formación básica suficiente para las tareas repetitivas que se les confía, y una estricta disciplina. Como la afiliación sindical es baja entre los jóvenes, también es más fácil despedirlas.

Por consiguiente, este sistema de la maquila se asemeja sobremedida a una estrategia de explotación perpetrada de modo perfectamente legal. Sin embargo, la crisis del empleo explica que, a pesar de las denuncias de las organizaciones de derechos humanos y de defensa de los trabajadores, el resultado es frecuentemente nulo. Para cada empleo ofrecido se presentan entre 80 y 90 candidatos. Los que tienen un empleo se consideran afortunados y se dicen que "más vale ser explotado en una maquiladora que no ser explotado en ningún lugar".

MIGRACIÓN CLANDESTINA

Una encuesta llevada a cabo en 1990 por Mario M. Carrillo Huerta entre 1400 trabajadores (62% de mujeres y 38% de hombres) demostró que el 72% de los trabajadores procedían de las zonas urbanas y habían emigrado con el fin de encontrar un empleo. En el momento de realizar el estudio, el 84% de los entrevistados no tenían ninguna intención de emigrar a Estados Unidos.

Sin embargo, el análisis de Philip L. Martin, economista de la Universidad de California-Davis y experto en temas de migración, sugiere una correlación entre el sexo de los trabajadores de las maquiladoras y la cantidad de inmigrantes "trampolín", los que, después de un corto período en las maquiladoras, emigran "al otro lado" del Río Grande. Según varias encuestas parecería que, aunque esté más cerca de 0 que de 1, la inmigración "trampolín" está creciendo y puede asociarse a una mayor proporción de hombres en la fuerza de trabajo de las maquiladoras. Cuando los hombres no encuentran trabajo o lo pierden en una maquiladora, tienden a permanecer en la región y buscan un empleo informal, abundante gracias a la actividad económica de las maquiladoras, esperando la oportunidad de pasar a Estados Unidos.

Para evitar esta migración, ciertos estudios proponen extender las iniciativas de creación de empleo a zonas alejadas de la región fronteriza. Este enfoque reforzaría, además, los programas de protección del medio ambiente y de creación de infraestructura a lo largo de la frontera. En 1984, el 89,9% de la industria maquiladora estaba instalada en la zona fronteriza, pero, estos cinco últimos años, las inversiones en las maquiladoras indican una dispersión geográfica creciente de su

ubicación. Según cifras oficiales, en julio de 1995 el 70% de las maquiladoras se encontraban en los Estados fronterizos, mientras que 30% se situaban en el interior del país.

ORGANIZACIÓN SINDICAL

Maquilas y sindicatos nunca se han entendido muy bien. Hasta 1970 la legislación laboral no se aplicaba en las maquiladoras y no se daba curso a las denuncias por violaciones de los derechos de los trabajadores. En 1990, la mayoría de los trabajadores (entre 80% y 90%) no estaban sindicalizados. Ciudad Juárez y Tijuana eran consideradas como "globalmente union-free", mientras que algunas informaciones señalaban una implantación sindical más fuerte en el Estado de Tamaulipas. Casi todos los trabajadores de las maquilas de Matamoros, Reynosa y Nuevo Laredo estaban afiliados a la CTM, la Confederación de Trabajadores Mexicanos, próxima al Partido Revolucionario Institucional (PRI), que ocupa el gobierno desde hace tres cuartos de siglo. La libertad de acción de los sindicatos sigue siendo limitada.

Para estipular el salario mínimo, el Ministerio de Trabajo creó un organismo llamado Comisión de Salarios Mínimos, que realiza estudios para estimar el costo de la vida por regiones, a fin de coordinar las reuniones de los representantes patronales y de los trabajadores. A ese nivel, la OIT, en el documento *La Industria Maquiladora en México* (1987, página 17), observa que, en realidad, "los niveles establecidos resultan de un juego político en el que la CTM juega el papel de una organización monolítica y, desde hace más de 40 años, ejerce un control tal sobre el movimiento obrero, que llega a inhibir las demandas genuinas de los trabajadores. No obstante, hay cada vez más sindicatos independientes, y hasta fracciones de la CTM que apoyan las demandas de los trabajadores, aún contra la opinión de su dirección central. Naturalmente, su lucha no es fácil".

Hay otros factores que desestimulan la participación sindical, a saber, la hostilidad de los empleadores a la organización de las fuerzas de trabajo, y la numerosa mano de obra disponible. En el papel, la legislación mexicana en materia laboral es comparable a la de Estados Unidos, incluso mejor. Según el *Journal of Commerce* del 16 de mayo de 1989, México había firmado 72 convenciones de la OIT relativas a la salud de los trabajadores y a las normas de seguridad, mientras que Estados Unidos sólo había suscrito 10. Ningún miembro del NAFTA (México, Canadá y Estados Unidos) había ratificado la convención sobre el trabajo infantil.

NAFTA

El Tratado de Libre Intercambio de América del Norte establecido entre México, Estados Unidos y Canadá, y vigente desde el 1 de enero

de 1994, suscitó debates muy enconados de ambos lados de la frontera. Del lado norteamericano las discusiones giraban en torno a la pérdida de "American jobs" a favor de México, y de la falta de medidas para controlar la inmigración clandestina a Estados Unidos.

Los partidarios del Tratado ganaron la batalla, pero los consejeros de la administración norteamericana sugirieron que las nuevas inversiones norteamericanas se dirigieran a zonas alejadas de la frontera para evitar la inmigración clandestina y la degradación del medio ambiente.

Entre enero y septiembre de 1995 se registraron 339 nuevas maquiladoras. Pero los inversionistas norteamericanos sólo aplicaron parcialmente las recomendaciones de los expertos gubernamentales en lo que respecta a la localización: apenas un 20% de las nuevas maquiladoras están ubicadas lejos de la frontera.

Lo que está en juego es la integración de las maquiladoras en la estrategia de desarrollo mexicana y su contribución al reforzamiento de las capacidades tecnológicas y de la formación de la mano de obra. En la globalización de la economía "La Frontera" ha convertido a México en un elemento del gran mercado norteamericano. Pero ¿podrán los mexicanos romper los hábitos de dependencia?

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LAS ZONAS FRANCAS

"El trabajo que se ofrece a los miles de obreros y obreras latinoamericanos en las maquiladoras no debe ser rechazado, pero tampoco aceptado como un regalo. Queremos empleo, pero empleo con dignidad".

Amanda Villatoro

"La zona franca de exportación es peor que un campo de concentración"

Federación Nacional de los Sindicatos de Pakistán

Pero ¿de qué se quejan pues? Si hojeamos los folletos en cuadrícula y papel glacé que distribuyen las oficinas de promoción de las zonas francas de exportación, si contemplamos los anuncios que insertan en las revistas económicas internacionales, las condiciones de trabajo parecen casi idílicas. Los edificios son modernos, los talleres superlimpios y los trabajadores y trabajadoras tienen la sonrisa a flor de labios.

No obstante, la mayor parte de los testimonios y reportajes contradicen estas imágenes.

"Muchas fábricas recuerdan los talleres del siglo pasado, donde filas de adolescentes trabajan codo a codo doce horas al día, encarece John Otis, enviado especial del Miami Herald, en marzo de 1994, a Hon-

duras. Desde luego, estas condiciones de trabajo no son privativas de las empresas instaladas en las zonas francas. Efectivamente, con demasiada frecuencia son comparables a las que reinan en las empresas nacionales. Un informe de la OIT, que sin duda ha debido "tomar en cuenta" las posturas patronales más reacias, se pregunta por otro lado "de qué sirve comparar las condiciones de empleo, de relaciones sociales o de satisfacción en el trabajo" en las zonas libres de exportación. Léase mejor : "Comparar el balance social de las empresas en las ZFE con el de las demás empresas del país anfitrión no significa gran cosa pues, a menudo, no hay firmas nacionales comparables. Compararlas con las pequeñas empresas del sector informal es más bien falaz, dadas las condiciones de empleo generalmente muy malas en este sector. Compararlas con las empresas de los países industrializados puede conducir a conclusiones poco fiables, habida cuenta de las grandes diferencias en materia de ingresos per cápita, de organización del trabajo o de posibilidades alternativas de empleo".

¿Habría entonces que cerrar los ojos como algunos pedían en los años 80 a las organizaciones de defensa de los derechos del hombre que los cerraran ante la tortura en Chile o las desapariciones en la Argentina, "ya que esos países no se podían comparar" con las viejas democracias occidentales? Aceptar esta lógica de la relatividad de los derechos sociales supondría, ni más ni menos, que poner en cuestión los textos más importantes del derecho humanitario y sindical internacional, que postulan la igualdad de las personas, y dar razón a los que pretenden que el desarrollo y la democracia en el Tercer Mundo pasan necesariamente por la explotación de la población y de la mano de obra.

Sin embargo, los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos son derechos mínimos, puesto que atañen a lo que constituye el zócalo de toda democracia social : el derecho de asociación, el derecho de organización y negociación colectiva, la prohibición de recurrir a cualquier forma de trabajo forzado u obligatorio, el establecimiento de una edad mínima para el trabajo de los jóvenes, y el respeto de condiciones de trabajo aceptables en materia de salario mínimo, de duración del trabajo, y de seguridad e higiene.

Las zonas francas se instalan por definición en países situados en los límites del mundo industrializado - México, Centroamérica y el Caribe frente a Estados Unidos; Filipinas, Indonesia y Malasia frente a Japón y Australia; Africa del Norte frente a Europa - países que pertenecen al mundo en desarrollo y que padecen en general condiciones políticas y sociales deplorables, denunciadas por el mundo sindical.

Basta con consultar el informe anual de la CIOSL sobre violaciones de derechos sindicales para encontrar en la lista negra la mayoría de los países en los que se ubican las zonas francas.

¿Son peores las condiciones en las zonas francas que en el país de acogida? La encuesta de la CIOSL y otros informes muestran una situación variopinta. En los pocos países industrializados que cuentan con zonas francas, como Australia, las empresas están obligadas a respetar la legislación nacional y a cumplir los convenios y prácticas en el terreno de las relaciones sociales. Incluso si a veces intentan "escurrir el bulto". Según Tony Woolgar, del sindicato australiano del textil, no hay actualmente ninguna restricción de los derechos sindicales ni de las negociaciones colectivas en la "zona de desarrollo" de Darwin. Las condiciones de trabajo y de salario respetan la legislación, los reglamentos y las normas nacionales. Pero esta "normalidad" no surgió por generación espontánea. Los sindicatos australianos, como lo muestra el conflicto con la Hengyang (Darwin) Pty Ltd, han tenido que llevar a cabo una acción muy firme contra una de las empresas que se habían instalado allí.

LA EVOLUCIÓN SEGÚN DARWIN

Inaugurada en diciembre de 1988, Hengyang (Darwin) Pty Ltd trataba a sus trabajadores - temporeros venidos de China - de forma espantosa, violaba las disposiciones sobre la semana laboral y sobre las horas suplementarias, y no pagaba los baremos prescritos por el convenio. Los trabajadores creían que estaban ligados por los contratos firmados en China y por los reglamentos de las fábricas, que les prohibían quejarse de sus condiciones de trabajo y de vida, comparar sus horas de trabajo y los baremos de sus colegas, afiliarse a un sindicato, participar en movimientos "industriales", y hasta tener contactos sociales libremente en Australia. A raíz de una acción llevada a cabo por los sindicatos, Hengyang (Darwin) Pty Ltd tuvo que cerrar sus puertas. Hoy día ya no hay trabajadores inmigrados en esta zona.

Entre los casos de "normalidad social" de las zonas y aquellos en los que no se aplica ley alguna, ciertos países presentan situaciones "mezclas". En Malasia, según el sindicato de la confección de Penang, los trabajadores tienen derecho a formar un sindicato y negociar convenios colectivos, y el derecho de huelga no está limitado. Pero una legislación especialmente votada para estas zonas vela por asegurar "la paz industrial" y evitar las rupturas de producción. Cuando el ministerio concede a una empresa el estatuto de "pionera", las huelgas quedan prohibidas y los conflictos son sometidos al arbitrio de un tribunal industrial o del ministro. Además, el gobierno ha formulado reglas estrictas para la inscripción de los sindicatos, particularmente en la industria electrónica, en la que los sindicatos están prácticamente proscritos. El informe de este sindicato subraya asimismo que las condiciones salariales y de entorno de trabajo son mejores en las fábricas de las ZFE que en las demás.

Así pues, suele existir una relación directa entre el tipo de régimen político del país anfitrión y la situación social y sindical en las zonas. En un informe redactado al final de un seminario subregional organiza-

do en abril de 1995 en América Central, la OIT no hacía de ello ningún misterio : la precarización contractual, el trabajo a destajo, las jornadas interminables, los salarios de miseria, la violación de la libertad sindical y otras prácticas inhumanas no son el patrimonio exclusivo de un buen número de empresas de la industria de maquila, sino que forman parte también de la cultura de explotación de recursos humanos y naturales arraigada en nuestros países".

Las zonas francas son asimismo "enclaves" y, por ello, constituyen una ruptura en relación a la economía y también al estado de derecho del país anfitrión. Así, en la República Dominicana, el código laboral de 1992 garantiza el derecho a sindicarse y protege contra los actos de discriminación antisindical. Sin embargo, en las 31 zonas francas de exportación que cuenta este país y en las que trabajan 180.000 personas, los empleadores ignoran sistemáticamente el código laboral, y las autoridades son incapaces de hacerlo respetar. En 1995, en su informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales, la CIOSL hacía notar que "no se ha firmado ningún convenio colectivo y la mayoría de los delegados sindicales han sido despedidos, mientras que se han creado en estas zonas más de cien sindicatos, la mayoría de los cuáles han sido reconocidos por el gobierno". Finalmente se firmó un convenio algún tiempo después. Para escapar a las leyes laborales y dificultar la organización de los trabajadores, cierto número de empresas practican la "submaquilación", que en Centroamérica llaman "maquila de hormiga" o de "pirámide". En la revista *Pensamiento Propio*, Trish O'Kane explica su funcionamiento en Guatemala : "Una empresa norteamericana o coreana contrata una sola empresa en Guatemala, pero ésta subcontrata a otras empresas, las que, a su vez, subcontratan a otras personas, familias, talleres o asociaciones de talleres. Aunque la mayoría de las maquilas se ubican en la capital, algunos pueblos del altiplano se han transformado en "pueblos maquiladores". Los jefes de empresa buscan principalmente a la población indígena, que tiene una larga tradición en materia de tejidos y confección, y que posee sus propias máquinas de coser. Las indígenas trabajan a destajo y son menos caras que las grandes empresas".

SALARIOS

Como la mayoría de las industrias ubicadas en las ZFE pertenecen al sector moderno de la economía y dependen del mercado internacional, se podría creer que sus condiciones salariales son más ventajosas.

En realidad, las condiciones son a menudo menos buenas o tan malas como en las empresas nacionales. Así, en Filipinas, el salario mínimo en Manila se estipulaba en 1995 a \$5,27 por día, mientras que era sólo de \$4,90 por día en las zonas. El salario promedio en estas ZFE era de \$6,70 al día. La Confederation of Filipino Workers obser-

va que "las condiciones en el interior o exterior de las zonas son prácticamente las mismas; la única diferencia es que las zonas ofrecen áreas de deportes y recreo, y que también ofrecen comida y vivienda a sus trabajadores".

Un estudio de la CIOSL/ORAP de principios de 1995 confirmaba que "no menos del 30% de los trabajadores de las zonas francas de seis países de Asia reciben salarios inferiores a los mínimos legales para sus profesiones en su país, excepto en Malasia. Y si los asalariados de Sri Lanka y Bangladesh llegan a alcanzar el mínimo, a menudo lo consiguen trabajando muchas horas suplementarias".

En la República Dominicana, el salario en las ZFE era hasta hace poco inferior "por ley" al salario mínimo de las empresas "fuera de zona". Esta "anomalía" fue corregida recientemente y, a principios de 1995, el salario mínimo general era de \$RD 264, es decir, 20 dólares.

Según el Proyecto de Derechos Humanos y Sindicales de la UITA, en El Salvador, los empleados recurren a estratagemas para evitar pagar el salario mínimo. "Oficialmente - escriben los autores del informe sobre las maquiladoras - los salarios en las ZFE son ligeramente más altos que el salario mínimo mensual (1155 colones, es decir, 133 dólares en 1995). Sin embargo, en la industria textil, particularmente en las maquiladoras, un estudio realizado recientemente por Gilberto García y Marisol Ruiz sobre las condiciones de los menores de edad demuestra que, aunque las mujeres reciben oficialmente el salario mínimo, su salario se divide por 30 para determinar el salario diario, pero se les paga dos veces al mes por solamente 14 días, por lo que siguen recibiendo menos que el salario mínimo".

Los empleadores multiplican las artimañas para maximizar sus beneficios. Atrasan el pago del aguinaldo (prima de fin de año), emiten cheques sin fondo, calculan el salario navideño en base únicamente del salario mínimo, etc. Inferiores o superiores al salario mínimo, las remuneraciones de los trabajadores de las ZFE son de todos modos insuficientes para cubrir las necesidades esenciales. En Guatemala, el salario promedio mensual era, en 1994, de 543 quetzales, cuando, dos años antes, se había estimado el costo de "la cesta alimentaria básica" en 815 quetzales.

La zona franca de Subic Bay, en Filipinas, trata también de burlar la legislación sobre los salarios. Según un informe de agosto de 1995 presentado por Charles Gray, director del Departamento de Relaciones Exteriores de la AFL-CIO, "los empleadores de la zona pagan regularmente por debajo del salario mínimo legal manteniendo a los trabajadores en situación de aprendices más allá del plazo legal; otros trabajadores se quejan de deducciones forzosas de su salario sin su consentimiento".

La encuesta de la CIOSL y la ORAP observa que "en las fábricas de

montaje electrónico de la zona de Santa Cruz, en Bombay (India), las trabajadoras no son empleadas por la empresa, sino por intermediarios que cobran de paso una comisión sobre el salario. Cada nueve meses, las trabajadoras de la zona reciben una hoja de paga con el nombre de otro empleador, lo que les impide reivindicar un contrato por tiempo indefinido. Para esta maniobra tramposa, los empleadores, verdaderos mafiosos, cuentan con la complicidad de funcionarios de la administración pública.

La seguridad social de los trabajadores tampoco está garantizada. Un informe de la OIT (Seminario Subregional 1995) observa que, en América Central, muchas empresas no cotizan a la cajas de la Seguridad Social. Otras retrasan sus pagos, cuando ya han deducido las sumas de la hoja de paga de los trabajadores... También se observan irregularidades a la hora de declarar las categorías reales en relación con los niveles salariales, con el fin de evitar aquellas categorías que implican una cotización más alta a la Seguridad Social.

Sin embargo, algunas multinacionales implantadas en las zonas francas ofrecen mejores condiciones que las empresas nacionales. Según la All Pakistan Federation of Trade Unions, "las condiciones de trabajo, los salarios, las ventajas extralegales y las relaciones sociales son generalmente mejores que en las empresas nacionales". No obstante, la reglamentación sobre las ZFE adoptada en 1980 suspende totalmente la aplicación de la legislación laboral nacional en esas zonas, incluso el derecho de formar o de afiliarse a un sindicato. Los trabajadores no pueden participar en acciones de huelga para defender sus derechos. Si bien es verdad que esta situación en las ZFE es percibida positivamente por algunos sindicalistas, no es menos cierto que esto ilustra sobre todo el estado deplorable de los derechos de los trabajadores en las empresas normales.

EN CADENA

En la mayor parte de las fábricas de las ZFE el taylorismo es la regla. La extrema parcelización de las tareas permite fijar objetivos de producción sumamente precisos. La dictadura del cronómetro reina sobre los trabajadores. Estos son pagados casi siempre a destajo y la tarea se mide en unidades de tiempo o en cantidad de productos acabados. Con frecuencia los objetivos de producción se fijan a un nivel excesivo con el fin de disminuir los salarios efectivamente pagados a los trabajadores. Es así que éstos se ven obligados a llevar trabajo a casa para obtener la remuneración prevista.

En ese contexto, la atención prestada a la formación de los trabajadores es mínima. Pocas empresas tienen programas internos de formación, y las posibilidades de promoción en el interior de la empresa son sumamente reducidas. La OIT (América Central) nota

que "los niveles de ingresos están ligados a la habilidad manual y no a los conocimientos o la formación profesionales de las obreras".

La inestabilidad y la precariedad del empleo son la regla en esas fábricas. El despido de los trabajadores a fin de año, con la intención de evitar la antigüedad y los derechos que ésta otorga, es una práctica común en las maquilas centroamericanas. Muchas veces esos mismos trabajadores volverán a ser contratados algunas semanas más tarde.

Más que en otros sitios, los trabajadores están sometidos a las fluctuaciones de la demanda. Cuando ésta es fuerte, se les imponen horas suplementarias y ritmos de producción excesivos. Cuando la demanda baja, se les pone en la calle.

La movilidad "horizontal" de la mano de obra es particularmente alta. El índice de rotación una media de 15% del total al mes y puede llegar a veces hasta 35% o 40%.

HORAS DE TRABAJO

Las empresas respetan raramente los horarios de trabajo. Aunque en la República Dominicana la ley estipula que la semana laboral dura 44 horas, repartidas en cinco o seis días, y que las horas suplementarias deben pagarse con un porcentaje adicional, la mayor parte de los trabajadores trabajan entre 10 y 12 horas al día y sólo perciben el salario horario normal por esas horas suplementarias.

Además, los trabajadores están encerrados en los talleres y obligados a trabajar la noche entera para alcanzar las cuotas de producción. En el curso de una deposición ante una subcomisión senatorial norteamericana en septiembre de 1994, Lesley Rodríguez, una joven trabajadora de 15 años, explicaba que en la Galaxy Industry, una maquila coreana instalada en Honduras, las trabajadoras, a menudo adolescentes como ella, comienzan a trabajar a las 7h30 de la mañana y terminan a las 7h00 de la tarde. Algunos días tienen que quedarse hasta las 21h30 y, a veces, hasta las 22h00. "Sólo tenemos media hora de pausa para el almuerzo y a veces trabajamos 80 horas por semana".

"Los patrones, proseguía Lesley Rodríguez, han fijado cuotas de producción tan altas que nos resulta imposible alcanzarlas. Si a pesar de todo las alcanzamos, suben el nivel de las cuotas al día siguiente, de tal modo que siempre estamos por debajo del nivel y siempre bajo presión. Muchas trabajadoras están obligadas a llevar trabajo a casa para alcanzar su cuota. A veces trabajan hasta la una de la madrugada y no reciben ningún pago por esas horas suplementarias. Para ir al trabajo tienen que levantarse a las 5h30. Gano más o menos 21,50 dólares por semana. Me han dicho que en Estados Unidos un suéter Liz Clairborne se vendía a 90 dólares. Yo gano 38 centavos por hora para fabricarlos".

TRABAJO INFANTIL

En esta carrera por la rentabilidad, todo parece permitido. No es de extrañar entonces que el trabajo infantil forme parte también de las ventajas comparativas y es cosa corriente ver niños trabajando más allá de los horarios permitidos en los talleres de las maquilas. La mano de obra infantil es particularmente apreciada ya que, en un sector caracterizado por bruscas fluctuaciones de los pedidos, es más fácil y más rápido contratar y despedir niños.

En ciertos países la situación ha mejorado un poco a raíz de campañas realizadas por las organizaciones sindicales. En la República Dominicana el número de niños en el trabajo se ha reducido considerablemente. No obstante, algunas empresas, sobre todo las de capital coreano, mantienen esta práctica. Jesús Godínez, coordinador del proyecto UITA HTUR, observa que en Guatemala hay muchos niños trabajando en las maquiladoras. Sin embargo, un estudio muestra que el 80% de la mano de obra empleada en las mismas tiene entre 18 y 26 años.

En la fábrica de Global Fashions, uno de los subcontratistas de Lesley Fay en Honduras, "niños de 13, 14, 15 y 16 años - escribe Jay Mazur, presidente del ILGWU - están obligados a hacer turnos de 10 horas o más al día, a menudo en medio de un calor insoportable, que en los talleres de planchado y embalaje llega hasta los 100° Fahrenheit".

TRABAJO FEMENINO

En las maquilas, sobre todo en las del sector textil, de la confección y del ensamblaje electrónico, dos de cada tres trabajadores al menos son trabajadoras. En Panamá, por ejemplo, entre 90% y 95% del personal empleado en las empresas maquiladoras es femenino. Su edad oscila en general entre 18 y 25 años, es decir, cuando se les considera más productivas para el tipo de trabajo impuesto en las maquiladoras.

La "feminización" del empleo va acompañada de una degradación de los niveles salariales. En Corea del Sur, a fines de los años 80, las mujeres ganaban en promedio, la mitad de lo que ganaban sus colegas masculinos empleados en el mismo sector.

La utilización de las mujeres permite asimismo una "flexibilidad" caricaturesca que recuerda los modos de producción de la segunda mitad del siglo pasado en las ciudades europeas. Solas en casa, las mujeres cosen para la industria de la confección; otras introducen datos en las computadoras para agencias de viajes o gigantes de la distribución.

La mayoría de las mujeres son confinadas en tareas repetitivas de producción, mientras que los hombres acceden en general más rápidamen-

te a las funciones mejor pagadas de supervisión o mantenimiento. Los cuadros son exclusivamente masculinos. Las leyes relativas al permiso de maternidad no son respetadas. En la empresa Global Fashions, en Honduras, las obreras son obligadas a permanecer en sus puestos de trabajo hasta que sienten los primeros dolores del parto. En algunas maquiladoras las mujeres son despedidas después de dar a luz.

En El Salvador, el gobierno y la patronal se negaron a ratificar la Convención 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, y la Convención 103 sobre la protección de la maternidad. Efectivamente, estiman que cualquier protección específica de la mano de obra femenina sólo puede acarrear una merma de su productividad y un aumento de los costos de producción.

El acoso sexual es endémico en las maquiladoras. Lesley Rodríguez, una trabajadora hondureña de 15 años, denunciaba que "ciertos supervisores se permitían la frescura de tocar el trasero o los senos de las chicas; algunas se dejaban tocar para recibir una mejor paga semanal". Pero, aunque los casos de acoso sexual son frecuentes, las denuncias son mucho más raras, ya que provocan el despido automático de la trabajadora. Esta, por otra parte, no tiene prácticamente ninguna posibilidad de hacerse oír por un tribunal.

SEGURIDAD/HIGIENE

Las fábricas de las zonas francas representadas en los folletos de promoción parecen salir directamente de la oficina de un gabinete de arquitectos y paisajistas. Sin embargo, las más de las veces, la realidad dista mucho de esas imágenes idílicas. La encuesta realizada entre afiliados de la CIOSL acumula los ejemplos de violaciones de las normas mínimas en materia de salud e higiene. Casi en todas partes las medidas de seguridad son insuficientes, los equipos de protección, especialmente para la manipulación de máquinas o materiales, brillan por su ausencia y las instalaciones sanitarias no son bastante numerosas. En algunas maquilas, como la firma Betex SA en Costa Rica, los trabajadores tienen que comprarse su propio botiquín de primeros auxilios.

Según un estudio del Proyecto de Derechos Humanos y Libertades Sindicales, en la República Dominicana los trabajadores y trabajadoras de las zonas francas industriales trabajan en condiciones que no respetan las exigencias mínimas de higiene y seguridad industriales. El calor y el ruido superan los niveles tolerados, la falta de comedores adecuados obliga a los trabajadores a comer en las aceras. Asimismo, los empleadores controlan el número de veces que los trabajadores pueden ir al retrete y los obligan a pedir tickets. La dirección concede con igual renuencia las autorizaciones para las consultas médicas durante las horas de trabajo. En Honduras el diario El Heraldo

reveló recientemente que ciertas fábricas recurrían a inyecciones de anfetaminas para evitar que las obreras se desplomen tras 44 horas de trabajo ininterrumpido. Para los patrones de las maquiladoras de Costa Rica la maternidad es una causa de despido. En Guatemala ciertas maquilas, particularmente las de origen coreano, distribuyen píldoras anticonceptivas para impedir que las trabajadoras queden encinta. En enero de 1994 los trabajadores del Continental Industrial Park, cerca de La Lima (Honduras), acusaban a la dirección de obligar a las trabajadoras a abortar.

No existen estadísticas precisas que permitan saber si los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales son más frecuentes en las maquilas que en las otras empresas. Sin embargo, la lista de las afecciones que aquejan a las trabajadoras es impresionante : afecciones de las vías respiratorias e irritaciones oculares; várices debidas a la obligación de permanecer de pie durante largos períodos; trastornos provocados por el estrés, como la gastritis. Según un informe de la OIT, se registraron casos, algunos de ellos mortales, de contaminación debida a gases o a productos químicos tóxicos.

En China, escribía a principios de 1996 el corresponsal del Times de Londres en Hong Kong, "se fuma corrientemente en las fábricas, en medio de desechos inflamables, y casi todas las puertas están cerradas con llave". El periodista hacía esta observación a raíz de un incendio en una fábrica de adornos navideños que había causado 19 muertos y 37 heridos.

En lo que respecta al espejo de dos caras colgado en el retrete, el empleador ha prometido pintarlo.

La Bonahan Apparel Company, ubicada en la zona franca Bonaó en la República Dominicana, es una de las empresas más reacias respecto a la legislación social y los derechos sindicales. "El informe del inspector del Ministerio de Trabajo, el 7 de marzo de 1995, es revelador de esta "política del desprecio". Citaremos los extractos más significativos. Escrito en un lenguaje administrativo, resumen las principales quejas del sindicato :

- Remuneración de las horas suplementarias : los supervisores habían prometido que, si los trabajadores hacían 2, 3 o 4 horas suplementarias, se les pagarían a 100%, pero la dirección se negó a pagar esas sumas, aduciendo que los supervisores no estaban facultados para tomar ese tipo de iniciativa. Pensamos que se trata de una colusión entre los supervisores y la dirección.
- Abusos físicos : el 2 de marzo de 1995 la trabajadora Heridania María Soto fue agredida por su supervisor, José Rodríguez, que le torció el cuello y los brazos. La denuncia se hizo en presencia del supervisor, quien no negó la acusación. Según Heridiana, fue obligada a retirar su queja contra el supervisor.
- Indemnización de despido : Natividad Quino y Yudelka han recibido solamente 50% de sus indemnizaciones.
- Mujeres encinta : no tienen pausa durante el almuerzo o la jornada de trabajo pero pueden sentarse de cuando en cuando.

Asimismo encontramos 1) que la empresa no posee un botiquín de primeros auxilios, aunque emplea a 700 personas; 2) que tarda dos días para autorizar a una empleada a ir a la clínica de la zona libre; 3) que la temperatura es muy alta y que los trabajadores sólo pueden beber agua dos veces al día.

REPRESIÓN ANTISINDICAL

"Para Rosa María Mendoza, 1995 ha sido un año de lucha. Durante los ocho primeros meses luchó por alcanzar su cuota : coser 4800 botones cada día en camisas de diseño. Empleada en la fábrica Formosa Textiles, en un parque industrial ubicado al este de San Salvador, luchó para sobrevivir con un salario de 60 libras esterlinas al mes... Rosa María luchó contra las enfermedades provocadas por la absorción en la fábrica del agua salida de una cisterna infestada de cucarachas...En agosto Rosa María Mendoza, que tiene 24 años, entabló otro tipo de batalla. Con 86 de sus colegas se afilió a un sindicato. En octubre todos fueron despedidos..."

Juanita Darling, The Guardian, 5 de enero de 1996

Las empresas van a instalarse a esas zonas no sólo porque en ellas pueden aprovechar las infraestructuras adecuadas, las exenciones fiscales y arancelarias y los bajos salarios, sino también porque pueden gozar de un "ambiente antisindical" que les permite reducir sus costos de producción y multiplicar su plusvalía. Hablando en noviembre de 1994 de la zona de Santa Cruz, ubicada al norte de Bombay (India), la revista Business India escribía con todo candor : "Afortunadamente para los empleadores, la mayoría de los trabajadores no están organizados, un factor que, según los empleadores, los ha ayudado a ser competitivos a nivel internacional".

Efectivamente, en semejante contexto, las violaciones de los derechos sindicales y del código laboral forman parte de las "ventajas comparativas" de las zonas. Del mismo modo que, en los años 60 y 70, la industria norteamericana del textil y la confección abandonó el nordeste de Estados Unidos para emigrar a los Estados del sur profundo, en los que reinaba una atmósfera antisindical, los industriales que se instalan en las zonas tratan de restringir, y más apropiadamente aún, a sofocar toda organización de la mano de obra. Por doquier, la regla es liquidar los sindicatos.

La pobreza general de los países en los que se instalan las zonas francas, la importancia del desempleo y del subempleo son obstáculos considerables para la organización sindical. Los empleadores juegan la carta del chantaje al empleo y disponen de un "ejército de reserva" casi inagotable, toda vez que las tareas realizadas en esos talleres requieren muy poca formación. Pero, la localización o el modo de funcionamiento de las zonas dificultan aún más el trabajo sindical. La concentración de miles de trabajadores en zonas bien delimitadas y sometidas a la supervisión estricta y a veces brutal de firmas de vigilantes impide la entrada de responsables sindicales. La dispersión de los trabajadores en talleres familiares, en el marco de la "submaquiliación" (subcontratación) debilita igualmente la acción sindical.

Muy frecuentemente, los empleadores se sienten todopoderosos e intocables. Hasta en un país como la República Dominicana, donde las

autoridades laborales son bastante activas, y donde existe el fuero sindical (protección de los delegados), en febrero de 1995, la totalidad de los 114 sindicatos formados en las zonas francas fueron objeto de un verdadero acoso y sus direcciones aniquiladas.

Por consiguiente, las zonas francas son las más de las veces zonas antisindicales. Los gobiernos lo saben perfectamente y no dejan de recurrir, en sus folletos de promoción, al gancho del union-free environment, entorno libre de sindicatos, reconociendo así que violan las convenciones internacionales de la OIT que, con frecuencia, ellos mismos han firmado. Durante la segunda conferencia internacional sobre zonas francas, organizada en Miami en octubre de 1991, el representante de Panamá distribuía folletos que hacían resaltar los límites impuestos a la actividad de las organizaciones sindicales en las zonas. En Panamá se encuentra la segunda zona más grande del mundo, la de Colón, en la entrada atlántica del Canal.

Los gobiernos se cuentan entre los primeros responsables de esta represión antisindical. No sólo eximen a las empresas del pago de impuestos y aranceles, sino que las dispensan de cumplir las leyes laborales vigentes en el país anfitrión. En Honduras, país que ha ratificado los convenios 87 y 98 de la OIT, es ilegal que un grupo de trabajadores no organizados firmen un convenio colectivo en una firma en la que existe ya un sindicato legalmente constituido. Pero esta disposición es "papel mojado" para los empleadores, que saben poder contar con la comprensión del gobierno. Ese fue el caso de la empresa AAA Honduras Apparel Manufacturers, en la que se constituyó un sindicato de empresa después de haber expulsado a los miembros del sindicato legítimo, arbitrariedad aceptada por el Ministerio de Trabajo.

Una de las principales exenciones atañe al derecho de huelga. En 1982, en Pakistán, el gobierno prohibió formalmente el derecho de huelga en las zonas. Así reza esta reglamentación especialmente adoptada para las zonas de exportación: "Ningún empleado tiene el derecho de negarse a trabajar, frenar el trabajo o ponerse en huelga; asimismo, ningún empleado puede comenzar, continuar, instigar, incitar o forzar a otros a participar en una huelga o apoyarla".

Además, a raíz de la suspensión general de toda la legislación laboral en las zonas, los trabajadores de las ZFE no tienen derecho a formar sindicatos. Las autoridades pakistaníes anuncian orgullosamente su voluntad de trocar derechos sindicales por inversiones extranjeras. Hablando ante un grupo de hombres de negocios japoneses en Tokio, el Ministro Federal de Hacienda, Sartaj Aziz, prometió que "las leyes laborales de Pakistán no serán aplicables en las zonas industriales especiales creadas por el gobierno".

Al crearse en 1995 una zona franca en el puerto de Walvis Bay, en

Namibia, el gobierno de Windhoek, sensible a las "preocupaciones" de los inversores, prohibió el derecho de huelga en la zona. Inicialmente su intención había sido prohibir totalmente los sindicatos en las zonas.

LA INDIFERENCIA GUBERNAMENTAL

Con igual frecuencia los gobiernos se abstienen de hacer aplicar la ley. Las empresas no son perseguidas judicialmente, no se cobran las multas estipuladas por la ley, no se da curso a las quejas presentadas por los sindicatos. Por consiguiente, los trabajadores viven en una "tierra sin ley" en la que se ven constantemente obligados a entrar en la "ilegalidad" para defender sus derechos y sus intereses. Al impedirles formar un sindicato o negociar colectivamente, no les queda otro remedio que recurrir a las huelgas salvajes o a los paros laborales "intempestivos".

La Associated Labor Unions-TUCP de Filipinas observa que "aunque las leyes laborales nacionales valen para todo el territorio, su aplicación es harina de otro costal". En El Salvador la legislación parece proteger el derecho de asociación. El artículo 47 de la Constitución reconoce a los trabajadores del sector privado el derecho de "asociarse libremente para defender sus intereses respectivos, formando asociaciones profesionales o sindicatos". Ese derecho es potenciado por el artículo 248 del Código del Trabajo en nombre del fuero sindical, que prohíbe el despido de responsables sindicales (excepto por una causa legal determinada por un juez en el momento de su elección, durante su mandato y el año que sigue a ese mandato). "Sin embargo - nota un informe de la AFL-CIO - la realidad padecida por los sindicalistas difiere substancialmente del derecho escrito. Sigue aumentando la lista de responsables sindicales despedidos. No sólo se despide sin razón a esos trabajadores, sino que se les niega todo tipo de compensación o su readmisión. A pesar de estos abusos, el Ministerio de Trabajo salvadoreño mantiene su actitud complaciente y, si se reconoce que una empresa es culpable, dicho ministerio se abstiene muchas veces de aplicar la ley y hasta de imponer una multa".

Este laxismo esconde muchas veces una colusión organizada entre las autoridades públicas y las empresas. Según informaciones recogidas entre propietarios de empresas coreanas, el Ministerio de Relaciones Exteriores de Honduras, bajo la presidencia de Callejas, habría prometido a los inversores coreanos que, si se establecían en las ZIP, los sindicatos no serían tolerados y el código laboral sería aplicado sin severidad. Un informe parlamentario publicado en mayo de 1994 destacaba "la lentitud y, a veces, la apatía de los inspectores de trabajo llamados a dirimir las demandas de los trabajadores". El informe formulaba distintas proposiciones, entre las cuáles, la expulsión de los empleadores extranjeros reconocidos culpables de malos tratos, pero esas sugerencias se quedaron en el papel.

Efectivamente, ya de por sí muy hostiles a todo tipo de protesta social, las autoridades hondureñas consideran las zonas francas como industrias estratégicas. Las ZFE tienen incluso el estatuto de empresa pública, lo que ilegaliza todo movimiento de huelga. La prensa pro gubernamental se une también a las campañas antisindicales. En un informe de la AFL-CIO publicado en junio de 1995, se puede leer que durante semanas, informaciones publicadas diariamente acusaban, sin el asomo de una prueba, a los sindicatos norteamericanos de subvencionar a los hondureños para desestabilizar la industria de la maquila y repatriar así los empleos de la confección a Estados Unidos. Haciendo vibrar la cuerda nacionalista, poco faltó para que el gobierno calificara a los militantes sindicales de "traidores a la patria". En reacción a las denuncias hechas en Estados Unidos por sindicalistas hondureñas, el Ministro de Trabajo estimaba que "sería preferible presentar esas demandas a las autoridades del país para que éste tomara las medidas legales pertinentes, evitando así este tipo de denuncia internacional que, no sólo perjudica al gobierno, sino al país". Evidentemente, el Ministro de Trabajo no sabía que las demandas presentadas en Honduras tenían la desdichada costumbre de perderse en los laberintos de la burocracia, la corrupción y la indiferencia.

Siguiendo las huellas de las empresas privadas que establecen y hacen circular listas negras de trabajadores "difíciles", el Ministerio de Trabajo salvadoreño emite "certificados de buena conducta" en los que se precisa que la persona en cuestión no tiene antecedentes de organizador sindical, lo que permite a las empresas descartar a los "elementos perturbadores", y condena prácticamente al desempleo a toda persona despedida por militancia sindical. Dos investigadores salvadoreños, Gilberto García y Marisol Ruiz, escriben que "es urgente reestructurar, depurar y modernizar el Ministerio de Trabajo, ya que está carcomido por la corrupción, la burocracia y la ineficacia". No es raro en Centroamérica que inspectores de trabajo corruptos sean nombrados jefes de personal en las empresas que supuestamente debían controlar.

En México, las autoridades han multiplicado las trabas a la organización sindical independiente en las maquiladoras. Según el diario *La Jornada*, algunas ciudades de la zona fronteriza con Estados Unidos no tienen tribunal del trabajo. "Los intentos por crear esos tribunales en las ciudades de Sabinas, San Pedro y Múzquiz fueron bloqueados por un diputado del PRI (Partido Revolucionario Institucional, en el poder) que posee igualmente una de las principales firmas que operan fábricas en esas ciudades".

REPRESIÓN

Estas prácticas explican el hecho de que la mayor parte de los países que acogen zonas francas de exportación sean citados regularmente en los informes de las organizaciones de defensa de los derechos humanos. La

represión a la que debe enfrentarse el mundo sindical no proviene sólo de los empleadores, sino también de las autoridades públicas.

Los movimientos de protesta son sistemáticamente reprimidos por las fuerzas del orden, pero los militantes sindicales están también a la merced de grupos paramilitares o de servicios de seguridad que actúan en contubernio con las direcciones de las empresas.

En Filipinas, por ejemplo, algunos dirigentes sindicales recibieron la "visita" de hombres del gobernador para convencerles de poner fin a sus actividades sindicales y, en el sector textil (Quiong El), algunos dirigentes sindicales fueron secuestrados y torturados por hombres armados. Después de las últimas tentativas de organización sindical en la zona franca de Cavite, a unos 30 km al sur de Manila, siete sindicalistas fueron dados por desaparecidos. Otros tres "desaparecidos" fueron encontrados muertos.

El 9 de julio de 1994, en la República Dominicana, un responsable sindical, Próspero Juan, fue detenido por la Seguridad del Estado cuando salía de una reunión sindical en La Romana. No fue puesto en libertad hasta el mes siguiente.

En Guatemala, un país azotado desde hace cuarenta años por la violencia gubernamental y paramilitar, los sindicatos de las ZFE no escapan al ambiente general de intimidación. Los ejemplos de desapariciones y asesinatos son legión. Así, según las informaciones de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (Unsitragua), Alejandro Gómez Virula, secretario de finanzas del sindicato de la empresa RCA, "desapareció" el 13 de marzo de 1995. Seis días más tarde se encontraba su cadáver en Ciudad Guatemala. El 28 de febrero, una dirigente sindical de la maquiladora M.J. y L&L Modas, Débora Guzmán Chupén, fue también secuestrada, pero sus secuestradores la "liberaron" el 1 de marzo de 1995.

BATALLAS

Las empresas, que conocen su estatuto de enclave privilegiado, violan abiertamente las leyes y el código laboral. Muchas veces se impide la entrada en la fábrica a los inspectores del trabajo y, cuando se les deja entrar, a menudo no encuentran a nadie en la dirección a quien entregar las notificaciones oficiales. Cuando, en diciembre de 1992, a raíz de una sucesión de despidos abusivos de militantes sindicales, el Viceministro hondureño del Trabajo permitió a los sindicatos no desvelar los nombres de las 30 personas necesarias para la creación de un sindicato, varias maquiladoras siguieron con sus prácticas. En julio de 1993, 45 trabajadores que habían firmado una lista para la formación de un sindicato fueron despedidos por la empresa Seolim.

Apoyadas por gobiernos que tienen una larga tradición de lucha an-

tisindical y de violaciones de su propio estado de derecho, las empresas no ignoran nada de las técnicas de "supresión sindical", que ya han hecho sus pruebas en numerosas empresas, por ejemplo, del Sur de los Estados Unidos.

Se ejercen presiones psicológicas sobre los trabajadores sindicados, los empleadores les atribuyen los puestos de trabajo más peligrosos o menos remunerados, y favorecen abiertamente la constitución de organizaciones domesticadas.

SINDICATOS DOMESTICADOS

Según un informe de la Trade Union Congress de Filipinas, el administrador de la zona franca de Subic Bay, Richard Gordon, ha montado un Labor Center encargado de "tratar todos los conflictos del trabajo" y de "ocuparse del bienestar de los trabajadores de la zona". Sin embargo, para los trabajadores ese "centro" tiene sobre todo por objeto evitar la sindicalización en la zona. Guardas de la zona impidieron a algunos inspectores del Ministerio de Trabajo realizar encuestas independientes y celebrar entrevistas privadas con los trabajadores. Según el TUCP, el Labor Center promueve activamente la formación de sindicatos domesticados.

En América Central, el solidarismo, un movimiento apadrinado por los empresarios y los medios conservadores, y sostenido por la agencia oficial norteamericana de ayuda al desarrollo (USAID), es favorecido abiertamente en las empresas de las zonas. Ese es el caso, particularmente en Costa Rica, donde los trabajadores reagrupados en estas asociaciones son casi más numerosos que los efectivos sindicales de todo el país. Un documento del Ministerio norteamericano de Trabajo indica que 90% de los trabajadores de las firmas norteamericanas implantadas en Costa Rica son miembros de las asociaciones solidaristas. Estas asociaciones, favorecidas por la legislación, pretenden apoyar a los trabajadores, asociándolos a los "beneficios de la empresa" y concediéndoles ventajas extralegales, pero su verdadero objetivo es quebrar a las organizaciones sindicales y evitar la negociación colectiva. Un estudio publicado en la publicación de la CIOSL Mundo del Trabajo Libre en noviembre de 1992 demostraba que las ventajas otorgadas a los trabajadores : préstamos, bienes de consumo, cantinas, etc, son siempre inferiores a las que obtienen los sindicatos por la negociación colectiva, y tienen como único objetivo atar al asalariado a la empresa y minar así toda forma de contrapoder. "Según un consejero jurídico de varios sindicatos costarricenses, escribía MTL, los almacenes solidaristas que supuestamente venden a bajo precio artículos de primera necesidad, pueden ser utilizados para incitar a los trabajadores a comprar a plazos artículos costosos, creando una dependencia directa frente a la empresa. La intrusión más flagrante de las asociaciones solidaristas en la actividad sindical es sin duda la conclusión de acuerdos entre la dirección y los "comités permanentes" controlados por los solidaristas.

Esos acuerdos reemplazan la negociación colectiva con los sindicatos y, generalmente, son mucho más favorables al empleador. Por ello no es raro que la implantación de una asociación intervenga poco antes de un nuevo convenio. Los sindicalistas son expulsados y se concluye un acuerdo con la nueva asociación".

Asimismo, las empresas juegan un poco en todas partes la carta de las divisiones y la corrupción de grupos seudosindicales. Es así que, según el IADSL, en marzo de 1994, en Tijuana (México), Plásticos Bajacal, una empresa de capital norteamericano, firmó en secreto un acuerdo con el afiliado de la CROM (Confederación Regional de Obreros Mexicanos) a fin de evitar la formación de un sindicato independiente. Efectivamente, la legislación mexicana sólo autoriza un sindicato por empresa. Los trabajadores pidieron a otra organización, la COR, que los representara y obligaron a la dirección a realizar unas elecciones. Pero, antes de la votación, la dirección convocó a los trabajadores en pequeños grupos para advertirles que, si votaban por la COR, perderían su empleo. El día de la elección a mano alzada, la dirección contrató a un fotógrafo.

A veces los empresarios libran verdaderas batallas para impedir la sindicalización de sus empresas. En la República Dominicana también, la empresa textil Hanchang adoptó inmediatamente prácticas antisindicales cuando, el 7 de febrero de 1995, tuvo que enfrentar la creación de un comité sindical. Chantaje, intento de corrupción, discriminación, aislamiento de los sindicalistas, despido de personas que se habían pronunciado a favor del sindicato. Así pues, se utilizó todo el arsenal para liquidar el sindicato. El 9 de marzo, exactamente siete horas después del anuncio oficial de la constitución del sindicato, la empresa despidió a todos sus miembros fundadores.

Algunas empresas reinan también por la violencia. No son raras las amenazas de muerte contra militantes sindicales, y los empleadores recurren sin escrúpulos a los agentes de seguridad, verdaderas milicias patronales. En agosto de 1994, en Honduras, en ocasión de un conflicto en la empresa King Star, ubicada en el Búfalo Park, unos cincuenta guardas atacaron con porras y gases lacrimógenos a los obreros que protestaban pacíficamente contra la dirección. "Péguelos y, si es posible, mátenlos" gritaba el jefe del servicio de vigilancia. Hubo disparos al aire y cerca de los pies de los trabajadores. Las mujeres embarazadas fueron atropelladas. Según el diario El Tiempo, uno de los guardas habría intentado violar a una mujer después de obligarla a subir en un camión.

CERRAMOS

A veces se llama a las empresas instaladas en las zonas francas "companies on wheels" o "empresas golondrinas", ya que se apresuran a

cerrar sus puertas y a buscar cielos "más clementes" cuando las ventajas disminuyen, es decir, en la mayoría de los casos, cuando se reducen las posibilidades de explotación.

La historia de las maquiladoras está sembrada de cadáveres de fábricas abandonadas por sus antiguos propietarios cuando los trabajadores consiguieron organizarse, como en la fábrica South Sea Textile en Filipinas, que cerró después de formarse un sindicato; o en la firma textil Confecciones Transcontinentales, en Guatemala, que hizo sus maletas desde que se anunció la constitución de un sindicato.

La encuesta realizada por la CIOSL entre sus afiliados, demuestra que esta amenaza es permanente y que intimida a los trabajadores. En 1994 el periódico Hoy, de la República Dominicana, informaba que, ante las tentativas por formar un sindicato, el director de la Kunja Knitting Mill amenazaba con trasladar su fábrica a México, donde creía poder contar con sindicatos más dóciles.

Según un documento de la IADSL, un responsable de Westinghouse comentaba en 1991 que abandonarían la República Dominicana, antes que aceptar un sindicato en su fábrica.

El resultado de todas esas presiones es evidente. El coeficiente de sindicalización en las empresas de las ZFE es extremadamente bajo. En mayo de 1995, para los 45.000 trabajadores empleados en las 103 fábricas de las ZFE de Honduras, sólo había 7 sindicatos capaces de firmar convenios colectivos. Todos se concentraban en la zona de Puerto Cortés, controlada por el gobierno. Todos los intentos hechos en las empresas privadas fueron frustrados por la dirección, a pesar de una legislación que protege, teóricamente, a los militantes sindicales contra las represalias de la dirección.

CASTIGOS

"Los trabajadores son obligados a tener una silla levantada por encima de la cabeza durante media hora o una hora. Si la bajan antes de que termine ese tiempo, se les suspende el trabajo. Otro castigo consiste en obligarlos a permanecer de pie como una estatua, con la mirada fija en un punto de la pared. Cuando se les acusa de no respetar las cuotas de producción, se les castiga obligándolos a permanecer en pleno sol. A los que mascan chicle, se les tira a la cara. Los que no trabajan bastante rápido reciben reglazos en la cabeza. Los vigilantes, provistos de grandes porras, pasan con aire amenazador por los talleres. Hablan grosera e indecentemente. Las mujeres son humilladas por los capataces, y sometidas a un permanente acoso sexual... Las mujeres embarazadas son despedidas sin indemnización. Se conceden las vacaciones a capricho del propietario. Se contrata a niños por debajo de la edad legal, y los contratos se renuevan cada año para evitar la acumulación de indemnizaciones de despido."

El Herald, 25 de febrero de 1994, Honduras.

PARTE II

LA ESTRATEGIA SINDICAL

"Hoy estamos viviendo una nueva etapa en el movimiento de largo período de crecimiento del capitalismo. Es imposible volver atrás. En cambio, el porvenir es incierto. El capitalismo no es una máquina loca lanzada sobre los raíles. También engendra contrapoderes susceptibles de limitar sus efectos perversos: reivindicaciones de los asalariados que reclaman más justicia al norte como al sur, reivindicaciones de ciudadanos en favor de mejores regulaciones económicas, sociales y ecológicas. Frente a las lógicas de guerra económica y a la tentación de repliegue en el espacio nacional, el verdadero desafío consiste en dar un sentido a la mundialización".

Philippe Frémeaux, redactor jefe de Alternatives Economiques (París).

A NIVEL NACIONAL

El movimiento sindical no se ha dejado impresionar por las dificultades inmensas que debe afrontar para proteger a los trabajadores de las zonas francas de exportación. Además, la larga lista de violaciones de los derechos sindicales ilustra "por el absurdo", el trabajo de las organizaciones sindicales.

Por otra parte, algunos economistas estiman que los sindicatos tienen un papel determinante a jugar para evitar que las zonas no sean más que un nuevo episodio de una economía de rapiña y de dependencia. Al organizar a los trabajadores y al exigir condiciones decentes de trabajo, los sindicatos fuerzan a las empresas a desarrollar su productividad. También contribuyen a mejorar los programas de formación de la mano de obra y, por lo tanto, a integrar el fenómeno de las zonas francas en la economía nacional. El balance sigue siendo negativo. Los fracasos no se deben sólo a las presiones de los empleadores, sino también a las debilidades del movimiento sindical. La formación de los militantes y la elaboración de una estrategia de unión entre las diferentes organizaciones deberían ser objetivos prioritarios.

Sin embargo, en muchos países, las organizaciones sindicales intentan adaptar sus formas de acción. Así, el TUCP de Filipinas ha abierto un local a la salida de una zona para ayudar a los trabajadores que precisan asistencia. Se han abierto locales locales comarcales en el interior de ciertas zonas, como Bataán y Baguío.

En Guatemala, los sindicatos se organizan en los barrios donde se concentran los trabajadores de las maquilas. Los "comités de barrios obreros" permiten una mayor solidaridad y ligan a los trabajadores de los sectores formales e informales, un aspecto crucial para la ma-

yor parte de los países del Tercer Mundo, donde la economía sumergida a menudo "emplea" a la mayor parte de la población activa.

El caso de la firma Bonahan Apparel, ubicada en la República Dominicana, es harto elocuente. En febrero de 1993, la firma despidió a todos los trabajadores implicados en actividades sindicales. En mayo, los vigilantes de la empresa expulsaron a puñetazos a Fabia Rosario, secretaria general del sindicato, que había venido a ayudar a una compañera que se sentía mal. En junio de 1995, la empresa relanzaba con brío sus acciones antisindicales separando a los responsables sindicales de los otros obreros para impedir toda comunicación, cambiando las máquinas para dificultar los aumentos de productividad y, por consiguiente, de los salarios. Despidió a los responsables sindicales amparados por el fuero sindical, y se negó a responder a las convocatorias del Ministerio de Trabajo.

SOLIDARIDAD

Las reivindicaciones en pro de mejores condiciones de trabajo en las fábricas del Tercer Mundo no son, como lo pretenden sus adversarios, una tapadera del proteccionismo. El ejemplo del combate llevado a cabo por los trabajadores de la empresa Bibong, en República Dominicana, demuestra lo contrario. Ilustra también cómo una presión exterior puede hacer ceder a un gobierno cómplice de violaciones de los derechos sindicales.

"A fines de abril de 1994, Aurelia Cruz, dirigente elegida por los 500 trabajadores de la Bibong Apparel Corporation de Bonao, una firma de capital coreano, fue arrestada por la policía en la fábrica y acusada de difamación. Luego fue despedida. Había criticado a la firma durante una emisión radiofónica. Un mes antes había ido a Estados Unidos para dar testimonio en relación con las violaciones de los derechos de los trabajadores ante una subcomisión del Congreso sobre el Sistema General de Preferencias. Esas audiciones se proponían determinar si la República Dominicana podía seguir beneficiando del estatuto de nación más favorecida teniendo en cuenta las violaciones de los derechos de los trabajadores cometidas en ese país.

Por temor a la suspensión de su cláusula con Estados Unidos, el gobierno comenzó a aplicar su legislación laboral y, el 26 de abril, tomó la decisión sin precedente de retirar a Bibong su licencia de exportación. Esta le fue restituida en mayo después que la empresa aceptara finalmente conformarse a la ley.

Aurelia Cruz fue reincorporada, se abandonaron los cargos contra ella y los policías fueron amonestados por conducta impropia. El 22 de julio los trabajadores de Bibong obtuvieron el primer contrato colectivo de la historia de las zonas francas, que existen desde hace 25 años. Bajo la presión del gobierno la compañía aceptó reconocer al sindicato. Se estableció un procedimiento para determinar las responsabilidades y resolver los conflictos provocados por la actitud de los supervisores. El gobierno prometió que seguiría suspendiendo las licencias de exportación a las firmas que transgredieran la ley".

Informe sobre las violaciones de los derechos sindicales. CIOSL, 1995.

A fines de octubre de 1995, tras nuevos intentos de formar un sindicato, los trabajadores decidieron parar la producción. A pesar de los

ataques con gases lacrimógenos por parte de las fuerzas del orden, y del encarcelamiento de 18 dirigentes de la huelga, el movimiento se fortaleció y, el 6 de diciembre, la dirección hizo saber que estaba dispuesta a negociar de buena fe. Los trabajadores reanudaron la producción. Dos semanas después, la compañía aceptó firmar un contrato, reincorporar a los dirigentes sindicales que había despedido y pagarles los salarios atrasados. El nuevo contrato establecía un fondo de desempleo, tomaba en cuenta el pago de horas suplementarias, los períodos de reposo, las comidas y el transporte. Establecía asimismo un comité empleados-dirección y un comité de quejas. Al cabo de un año se aumentarán los salarios y las primas, y se consultará al sindicato sobre los planes de productividad. "Este combate -exclamaba Rosario Mejía, secretaria general del sindicato de Bonahan - ha sido una de las grandes experiencias de mi vida".

A NIVEL INTERNACIONAL

El éxito de las campañas en pro de mejores condiciones de trabajo en las empresas de las ZFE depende, sin duda alguna, del valor de los organizadores locales, pero la dimensión internacional del modo de funcionamiento de las zonas francas exige una respuesta al mismo nivel. Lo que está en juego es la solidaridad internacional y la aplicación de una estrategia coordinada entre todas las organizaciones sindicales afectadas.

La coordinación a nivel regional es una etapa indispensable. Este empeño de constituir un frente común frente a las "empresas golondrinas" fue el objeto, en febrero de 1994, de una reunión de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). Los participantes, sindicalistas de América Central, República Dominicana y México, se comprometieron a desarrollar su capacidad de vigilancia de las empresas multinacionales en la región.

El éxito alcanzado en la República Dominicana por los trabajadores de la fábrica Bibong ofrece un ejemplo interesante de réplica sindical. ¿Cuáles fueron los ingredientes de ese éxito? El militatismo de los trabajadores, su valor y la formación sindical recibida han sido evidentemente factores decisivos. Pero, observa el IADSL, la dimensión internacional de la lucha pesó de forma determinante. Efectivamente, se organizó una campaña sindical multinacional para apoyar los esfuerzos de los trabajadores de Bibong, con la participación de organizaciones norteamericanas (IADSL, Instituto Americano por el Desarrollo del Sindicalismo Libre; ILGWU, sindicato de la confección), latinoamericanas (Federación Interamericana del Textil - FITTVCCOR), e internacionales (Federación Internacional del Textil). Durante todo el conflicto esas organizaciones pudieron intercambiar informaciones y coordinar su acción mediante un comité consultivo.

Asimismo, esos sindicatos hicieron presión sobre las empresas clientas de Bibong en Estados Unidos. Algunas de ellas suspendieron contratos de compra y amenazaron con romper esos contratos si los abusos persistían. Preocupado por la petición de anulación de las ventajas de libre comercio introducida por la AFL-CIO en el marco del sistema general de preferencias y de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, el gobierno dominicano se vió obligado a ejercer presiones crecientes sobre la firma para que ésta respetara el derecho de los trabajadores a sindicarse.

Un número cada vez mayor de acuerdos y convenios contienen disposiciones y cláusulas de salvaguardia que tienden a proteger los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, el Sistema General de Preferencias contempla multas o sanciones contra los países que no se empeñan en respetar cierto número de derechos laborales mínimos. Otro ejemplo, los sindicatos norteamericanos tienen la posibilidad de interpellar al US Trade Representative y pedir que se ponga "a prueba" un país determinado. Ese fue el caso de Guatemala en 1992.

Otros países disponen de un SGP. En 1995, la Unión Europea dotó al suyo de condiciones encaminadas a negar sus beneficios a los países que recurren al trabajo forzado.

LA CLÁUSULA SOCIAL

Por importantes que sean, las luchas fábrica por fábrica no pueden aportar una solución de conjunto a un problema que es global. Por lo tanto, la cuestión está planteada : ¿es preciso -y si la respuesta es sí ¿de qué modo? - vincular el respeto de los derechos fundamentales internacionalmente reconocidos de los trabajadores al proceso de liberalización del comercio tal como éste se desarrolla en el seno de la OMC? En otros términos, ¿hay que imponer una "cláusula social" en las relaciones comerciales internacionales que impida que un país o una empresa pueda encontrar una ventaja comparativa en la violación de los derechos de los trabajadores?

La idea de la cláusula social no es nueva. Ya estaba presente a fines de la primera guerra mundial cuando la delegación británica habló, sin éxito, de sancionar a los países que practicaban la competencia desleal mediante la explotación de la mano de obra. También se le mencionó en 1948 en una cláusula de la Carta de La Habana, que instituyó el GATT. Dicha disposición afirmaba también que "los miembros reconocen que todos los países tienen un interés común en alcanzar y mantener normas de trabajo correctas respecto a la productividad y, por lo tanto, en mejorar los salarios y las condiciones de trabajo en la medida en que lo permita la productividad". Sin embargo, esta Carta no fue nunca ratificada, y este aspecto importante ha permanecido ausente de los acuerdos comerciales internacionales.

Durante las negociaciones de la ronda Uruguay en el seno del GATT, a principios de los años 80, la CIOSL relanzó la idea de una "cláusula social" basada en el respeto de normas internacionales consagradas por la OIT. No se trata de proponer salarios o condiciones de trabajo aplicables a nivel global, sino de hacer respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, y de evitar la represión, la explotación y la discriminación. En la primera fila de esas normas de la OIT figuran los Convenios 87 y 98 sobre el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, los Convenios 29 y 105 sobre la abolición del trabajo forzado, los Convenios 111 y 100 sobre la discriminación en el empleo y la igualdad de remuneraciones por un trabajo de valor igual, y el Convenio 138 sobre la edad mínima de acceso al empleo (trabajo infantil). "No son las normas de los países industrializados - observa la CIOSL - sino normas mundiales en su aplicabilidad".

"La adhesión universal a esos siete convenios de la OIT, escribe la CIOSL, permitiría evitar las formas más extremas de explotación y de competencia encarnizada. Ello no pondría fin a las ventajas comparativas de los países en vías de desarrollo, pero establecería un proceso gracias al cual las condiciones de trabajo podrían mejorarse progresivamente a medida que se desarrolla el comercio, particularmente concentrando la atención en el mejoramiento de la productividad."

"A mediano y largo plazo la aplicación universal de las normas internacionales fundamentales del trabajo contribuiría a garantizar una expansión más equilibrada del comercio mundial, y un proceso más flexible de ajuste a los cambios en la división mundial del trabajo. Contrariamente a la suspicacia de algunos, la cláusula social podría ser en ese contexto el mejor antídoto contra el avance del proteccionismo. Lejos de ser una nueva traba al comercio, la cláusula social serviría para auspiciar el acceso de los países en desarrollo a los mercados mundiales de exportación.

Les permitiría asimismo centrar su competitividad internacional en el mejoramiento de la productividad, más bien que en salarios y condiciones de trabajo menguados. Les protegería del chantaje ejercido por algunas firmas multinacionales que se aprovechan de la existencia de gobiernos dispuestos a violar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Concretamente, la CIOSL sugiere que se establezca un órgano consultivo de la OMC/OIT encargado de la aplicación de la cláusula social. Este órgano examinaría periódicamente, o en base a denuncias bien documentadas, el respeto por parte de los países en cuestión, tanto en términos legales como en la práctica, de los principios contenidos en las siete normas internacionales fundamentales de los derechos de los trabajadores.

En caso de violación, se podrían aplicar medidas progresivas, claras y previsibles a los países transgresores.

Sin embargo, las dificultades financieras no permiten garantizar que ese programa pueda continuarse más allá del año próximo.

LA OIT Y LAS ZONAS FRANCAS

La OIT prepara un estudio especial sobre las zonas francas que se debería publicar en la edición 1996 del World Labor Report. El presupuesto 1996-1997 incluye un programa especial sobre las ZFE que permitirá realizar una encuesta sobre las ZFE en todo el mundo en las áreas de la salud, las relaciones industriales, el impacto económico, y las mujeres en el trabajo.

El informe sería presentado durante una reunión tripartita en la que participarían entre 15 y 20 países con ZFE en su territorio. Al cabo de los trabajos de esa reunión, la OIT piensa proponer una serie de líneas de conducta o un código que podrían servir de manual para mejorar las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en las ZFE.

LAS COALICIONES

Las empresas multinacionales están presentes y muy activas en las zonas francas de exportación, ya sea mediante las inversiones directas, ya mediante la subcontratación que las liga con gran frecuencia a empresas locales. De ahí que lleven una buena parte de la responsabilidad por las condiciones de trabajo que reinan en esas zonas.

Según un informe publicado a fines de 1995 por la organización británica Christian Aid, los zapatos Nike vendidos a unas 50 libras esterlinas en Gran Bretaña, cuestan en salarios y otros gastos sociales, 46 peniques en China, en Filipinas 1,08 libras, y en Tailandia 1,19 libras esterlinas. Paul Knight, presidente de Nike, habría ganado 929,113 dólares en 1994. Para llegar a ganar esa suma, una trabajadora china tendría que trabajar nueve horas diarias durante 15 (¡quince!) siglos...

Algunas empresas no admiten que explotan a los trabajadores. En junio de 1995 el semanario US News & World Report escribía que "Reebok salta de un emplazamiento asiático a otro en busca de mano de obra barata. Su red de fábricas en China e Indonesia produce cerca del 60% de la producción mundial de Reebok... Hace diez años Reebok no producía ni un par de zapatos en esos dos países. Casi toda la producción se realizaba en Corea del Sur y Taiwán". Sin embargo, el director de derechos humanos de Reebok International declaraba que "en estos últimos años hemos establecido programas extensivos de supervisión y auditoría de las condiciones de trabajo, y estudiamos minuciosamente a nuestros asociados y las condiciones de trabajo que imperan en sus países".

Confrontadas a las informaciones sobre las actividades de sus subcontratistas, ya sea por convicción o por razones de imagen, las firmas se ven obligadas a reaccionar. A principios de enero de 1996, la CIOSL anunciaba que, tras una larga lucha de los trabajadores de la Mandarin Factory y una campaña de solidaridad sindical en Estados Unidos, la gran firma norteamericana de confecciones The Gap había aceptado exigir de sus suministradores que respeten un código de conducta y la legislación social en las zonas libres de El Salvador. La firma aceptó igualmente un sistema de supervisión independiente.

Algunas empresas llegan hasta a apoyar los esfuerzos sindicales. En Filipinas, por ejemplo, el Trade Union Congress "ha entablado un diálogo con un grupo de hombres de negocios progresistas que ha lanzado un globo sonda en dirección del gobernador con el fin de hacer respetar los derechos humanos y sindicales en la zona de Cavite. En Honduras el vicepresidente de la empresa norteamericana de confecciones Liz Clairborne, acompañado por un representante de la ILGWU (International Ladies Garment Workers Union - sindicato norteamericano de la confección), intervino en noviembre de 1994 ante uno de sus subcontratistas, la firma coreana Galaxy, amenazándola con retirarle el contrato si seguía violando la ley. Con la espalda contra la pared, la dirección de Galaxy se comprometió a respetar el código laboral hondureño, a instalar una guardería infantil, a respetar las horas de trabajo, a reincorporar a los trabajadores despedidos y a expulsar a los capataces que habían amenazado y acosado a las trabajadoras. No obstante, en agosto de 1995, la firma volvía a violar sus promesas.

Los fondos de inversión "éticos" que orientan sus inversiones hacia empresas "socialmente responsables", así como las organizaciones de consumidores, pueden ser preciosos aliados en la lucha contra la explotación de los trabajadores de las ZFE, especialmente boicoteando los productos fabricados en condiciones de explotación y violencia.

La organización británica Traidcraft, cuyo objetivo es favorecer una mayor equidad en las relaciones comerciales entre los países industrializados y los países en desarrollo, ha adoptado una "política de compra" que estipula "que los productos no deberían explotar a los que los hacen ni poner en peligro su salud". Deborah Lenvenson-Estrada y Henry Frundt escriben en Report on the Americas (marzo-abril 1995) que "cuando pueden apoyarse en una fuerte organización local, las campañas y las exigencias de un código de conducta pueden ser un antídoto importante a la expansión desenfadada de las empresas, tal como la fomentan, el GATT y la ALENA. La ventaja de un código de conducta reside en el hecho de que ofrece a los consumidores norteamericanos la posibilidad de ejercer una presión, a manera de solidaridad sindical allende los mares."

AMNISTÍA INTERNACIONAL

"El artículo de Peter Benenson, publicado en The Observer el 28 de mayo de 1968 y que sería una de las bases de fundación de Amnistía Internacional, mencionaba seis casos de persecución en el mundo. Uno de ellos se refería a un dirigente sindical griego, Toni Ambatielos, encarcelado por el régimen griego. Fue uno de los primeros presos de conciencia adoptados por Amnesty. Desde entonces, nuestro movimiento ha intervenido en favor de miles de trabajadores y sindicalistas, los mineros bolivianos, los ferrocarrileros indios, los trabajadores soviéticos que trataban de crear sindicatos.

Actualmente Amnistía se ocupa de numerosos casos de sindicalistas víctimas de abusos por luchar en defensa de los derechos de sus colegas trabajadores. Con frecuencia los sindicalistas son la única fuerza de interposición entre los simples trabajadores y empleadores rapaces, apoyados por el poder estatal.

Recordemos el caso de Déborah Guzmán, sindicalista en la Lunafil SA, una compañía textil de Guatemala. Fue aislada por una campaña de acoso e intimidación. Fue agredida y raptada por hombres armados encapuchados. Déborah y su marido recibieron numerosas amenazas de muerte. En octubre de 1976 recibieron otra amenaza conminándolos a abandonar el país en 72 horas. Ni ella ni su marido dimitieron del sindicato de Lunafil y ambos continúan la lucha.

Creo que hay numerosos campos en los que nuestras dos organizaciones pueden compartir el mismo enfoque. Los casos en los que la CIOSL y Amnistía Internacional pueden trabajar conjuntamente implican forzosamente violaciones graves de derechos humanos, no sólo de las convenciones de la OIT, sino también de las normas internacionales incorporadas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas o en la Carta de Derechos Civiles y Políticos que Amnistía se empeña en defender. Aunque Amnistía se congratula de la atención creciente que la OIT presta a las violaciones graves de los derechos humanos, la OIT no puede tomar en cuenta el conjunto de las investigaciones que realizan organizaciones no gubernamentales como AI. Apreiciaríamos que la OIT permitiera a las ONG un acceso a los procedimientos de demandas ante el Comité de Aplicación de las Normas. Este es un campo en el que las reflexiones y puntos de vista de la CIOSL serían bienvenidos.

Nuestras dos organizaciones actúan en un mundo en el que la dinámica económica y política prevalente tiene graves consecuencias para los derechos de los trabajadores. En muchos países las organizaciones sindicales son los garantes de los valores de libertad. Reconocemos que el movimiento sindical ha contribuido de manera decisiva a imponer el concepto mismo de derechos humanos. Ahora como entonces, la protección y la promoción de los derechos sindicales dependen de la capacidad de los sindicatos para empeñar toda su fuerza en la defensa de los derechos humanos para todos".

Pierre Sané, Secretario General de Amnistía Internacional

Las organizaciones de defensa de los derechos humanos, como Amnistía Internacional o Human Rights Watch, se han empeñado también en la lucha por el respeto de los derechos de los trabajadores (ver el texto de Pierre Sané, secretario general de AI). Muy activa

ya en la lucha contra la explotación de los niños, Human Rights Watch se interesa en las condiciones impuestas a los trabajadores en los talleres del Tercer Mundo y, muy particularmente, en las zonas económicas especiales de China. "El mercado no garantiza automáticamente los derechos humanos", puede leerse en el informe mundial 1996 de la organización. "De hecho, ciertas violaciones de los derechos humanos en China, como la represión de militantes sindicales y la explotación de los trabajadores migrantes, parecen haberse incrementado con el desarrollo".

Human Rights Watch estima que "todas las empresas tienen el deber de evitar una complicidad directa en las violaciones de los derechos humanos y de las convenciones del trabajo reconocidas internacionalmente, tales como la discriminación, el trabajo forzado y las restricciones a las libertades de expresión y de asociación, incluyendo el derecho de organizar un sindicato y de negociar colectivamente. Como mínimo, este deber implica la adopción de normas específicas por países, a fin de evitar ese tipo de complicidad, así como la realización de un programa concreto para aplicar esas normas mediante inspecciones creíbles de las fábricas y de los suministradores. Si no se respetan esas normas, se deberían tomar medidas inmediatamente para remediar la situación, o bien interrumpir la relación comercial".

La limitación de los poderes de las multinacionales pasa también por la limitación de su capacidad de ejercer presión (lobbying) y, por consiguiente, de su capacidad de financiar partidos políticos.

LEVI STRAUSS & CO

Levi Strauss & Co. Extractos de su "Business Partner Terms of Engagement", redactado con la colaboración de la ACTWU. La firma se retiró particularmente de Birmania y de China en 1992.

"Nuestras preocupaciones se refieren a las prácticas de nuestros socios individuales, así como a los problemas políticos y sociales en los países en los que podríamos abastecernos.

1. Exigencias medioambientales

Sólo trataremos con socios que compartan nuestro compromiso en favor del medio ambiente.

3. Salud y seguridad

Sólo emplearemos socios que garanticen a sus trabajadores un entorno de trabajo seguro y sano. Los socios que ofrecen alojamiento a su personal deberán garantizar que éste sea seguro y sano.

5. Prácticas en materia de empleo

Sólo trataremos con socios cuyos trabajadores trabajen voluntariamente, no sean sometidos a riesgos físicos, reciban una compensación decente, tengan derecho a asociarse libremente, y no sean explotados de modo alguno.

Además, esos socios deberán respetar las líneas de conducta siguientes :

Salarios y ventajas

Sólo trataremos con socios que ofrezcan salarios y ventajas conformes a todas las leyes vigentes, o que equivalgan a las prácticas aplicadas localmente en la industria manufacturera o de acabado. Favoreceremos a los socios que compartan nuestra voluntad de contribuir al mejoramiento de las condiciones en su comunidad.

Tiempos de trabajo

A la vez que admitimos cierta flexibilidad en los horarios, identificaremos la situación local en materia de tiempo de trabajo y buscaremos socios que no lo excedan, salvo si se pagan las horas suplementarias de manera correcta.

Trabajo infantil

Recurrir al trabajo de los niños no es aceptable. Entendemos por "niño" una persona de menos de 14 años o por debajo de la edad escolar. No utilizaremos socios que recurran al trabajo infantil en cualquiera de sus instalaciones. Apoyamos el desarrollo de programas legítimos de aprendizaje en beneficio de la formación de los jóvenes.

Prácticas disciplinarias

No emplearemos a socios que recurran a castigos corporales o a cualquier otra forma de coerción mental o física.

Mundo del Trabajo Libre, enero 1996.

GLOSARIO

Empresa golondrina : mote dado a las empresas ubicadas en las zonas francas por la facilidad con que pueden "salir volando" del país para instalarse en otro, o reaparecer bajo otra razón social.

Maquiladora : una fábrica de ensamblaje instalada en el marco del programa de industrialización fronteriza por el gobierno mexicano en 1965. Dicho programa permite la importación de productos ensamblados en el exterior de las ZFE, aplicándose los aranceles sólo sobre el valor añadido durante la operación de ensamblaje, y no sobre el valor total del producto. Actualmente este mote se aplica a las empresas de ensamblaje de las ZFE en la región del Caribe y otras partes de América Latina.

ORAP : Organización Regional para Asia y el Pacífico.

ORIT : Organización Regional Interamericana de Trabajadores.

Runaway factory : literalmente, empresa fugitiva.

Deslocalización : transferencia hacia países de bajos salarios de la producción de bienes destinados a ser exportados luego a países de alto poder adquisitivo.

Nuevos Países Industrializados (NPI) : el conjunto de países que han conseguido despegar económicamente o que han adoptado una estrategia de desarrollo basada las más de las veces en la exportación de productos industriales. La lista de esos países es bastante disparatada y entraña realidades a menudo muy diferentes. Entre ellos destacan los "cuatro dragones" (Corea del Sur, Hong Kong, Singapur y Taiwán) y los "tigres" de Asia (China, Malasia, Filipinas, Pakistán, Sri Lanka y Tailandia). También figuran en la lista países de América Latina (Chile, Brasil, México y República Dominicana) y países africanos (Isla Mauricio, Marruecos y Túnez).

FUENTES

LIBROS

Barber Benjamin R., **Jihad vs. McWorld, How the planet is both falling apart and coming together and what this means for democracy**, Times Books, Random House, New York, 1995, 381 páginas.

Barnet Richard J. y Cavanagh John, **Global Dreams, Imperial Corporations and the New World Order**, Simon & Schuster, New York, 1994, 480 páginas.

Barry Tom, Browne Harry & Sims Beth, **The Great Divide, The Challenge of U.S.-Mexico Relations in the 1990s**, Grove Press, New York, 452 páginas.

Benjamin Medea & Freedman Andrea, **Bridging the Global Gap**, Seven Locks Press, Washington DC, 1992, 338 páginas.

Chan Steve (Editor), **Foreign Direct Investment in a Changing Global Political Economy**, St. Martin's Press, New York, 1995, 246 páginas.

Commission on Global Governance, **Our Global Neighbourhood**, Oxford University Press, 1995, 410 páginas.

Dollfus Olivier, **La Nouvelle Carte du Monde**, Presses Universitaires de France, París, 1995, 127 páginas.

Dwyer Augusta, **On the Line, Life on the US-Mexican Border**, Latin America Bureau, Londres, 1994, 152 páginas.

George Susan, **A Fate worse than Debt**, Penguin Books, Harmondsworth, 1988, 290 páginas.

Gereffi Gary y Wyman Donald L., **Manufacturing Miracles: Paths of Industrialization in Latin America and East Asia**, Princeton University Press, 1990.

Harris Neigel, **The End of the Third World, Newly Industrializing Countries and the Decline of an Ideology**, Penguin Books, Harmondsworth, 1986, 231 páginas.

Human Rights Watch, **World Report 1996**, New York, 388 páginas.

International Labor Rights Education and Research Fund, **Trade's Hidden Costs**, Washington, 1988, 66 páginas.

Korten David C., **When Corporations Rule the World**, Earthscan Publications, London Ltd, Londres, 1995, 374 páginas.

Mc Caughey William, **A U.S.-Mexico-Canada Free Trade Agreement**, Thistle-rose Publications, Minneapolis, 1992, 226 páginas.

Norro Michel, **Economie africaine, Analyse économique de l'Afrique subsaharienne**, De Boeck Université, Bruselas, 1994, 297 páginas.

Rasiah Rajah y von Hofmann Norbert (Ed.) **Social and Environmental Clauses and Free Trade**, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn, 1995, 123 páginas.

PUBLICACIONES

AFL-CIO, **Worker Rights and the Generalized System of Preferences**, The AFL-CIO Petition to the Office of the United States Trade Representative, junio 1995.

Americas' Watch, *The Intimidation of Activists*, a report on Mexico, octubre 1994, New York.

Banco Mundial : *El Desarrollo Asiático*

OIT, Seminario subregional, *Estudio de casos y educación obrera en zonas francas y empresas maquiladoras en países del istmo centroamericano y la República Dominicana*, San José, 24-28 de abril de 1995.

ILO Working Papers, *Multinational Enterprises Programme*,

- Hein Catherine, *Multinational enterprises and employment in the Mauritian export processing zone*, 1988
- Won Sun Oh, *Export processing zones in the Republic of Korea: economic impact and social issues*, 1993
- Mario L. Possas, Joao E.P. Furtado y Enéas G. Carvalho, *Employment effects of exports by multinationals and of export processing zones in Brazil*,

Alternatives Economiques, **La Mondialisation**, número especial del 1er trimestre 1995, París.

Worker Rights in Export Processing Zones, edición especial del *Foreign Labor Trends*, 1990, U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs.

Sciences humaines (París) **Où va le commerce mondial?**, enero 1996.

Dollars & Sense, **Why Free Trade Fails**, Marc Breslow, octubre 1992, Somerville, MA.

Gresea, **L'ingérence et conditionnalité démocratique: l'état de la question**, Bruselas, abril 1995.

ICFTU/APRO, **Trade Unionism and Export Processing Zones in Selected Countries of Asia**, Singapur, abril 1995.

ITGLWF-TWARO, *Asian and Pacific Workshop on Free Trade Zones and Multinational Companies*, 4-5 julio 1994, Singapur.

Multinational Monitor, **Free Trade and the Environment**, marzo 1990, Washington.

NACLA, *Report on the Americas*, **Reinventing Solidarity**, marzo/abril 1995, New York.

NACLA, *Report on the Americas*, **Latin American Women**, julio/agosto 1993, New York.

New York Times, **Like Business, Unions Must Go Global**, David Moberg, 19 de diciembre de 1993.

Pensamiento Propio, abril 1992, Managua, Nicaragua.

Spy, **The Sourcer's Apprentice**, David Shenk, mayo/junio 1995.

US News & World Report, **Unions feel the heat**, 24 enero 1994.

World Policy Journal, **America's Immigration Problem**, Fall 1989, New York.

China Labour Education and Information Centre, **Behind the Boom, Working Conditions in the Textile, Garment and Toy Industries in China**, Hong Kong, 1995, 20 páginas.

MAQUILAS

La industria maquiladora en México, M. Pedrero Nieto y N. Saavedra, Documento de Trabajo n° 49 de la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1987.

Trade and Migration : NAFTA and Agriculture, Philip L. Martin. Policy Analyses in International Economics n° 38, Institute of International Economics, Washington, octubre 1993.

Maquiladorization as a Global Process, Jeffrey A. Hart, in Foreign Direct Investment in a Changing Global Political Economy, editado por Steve Chan, St. Martin's Press, New York, 1995.

Viva Amexica! A survey on Mexico. The Economist, Londres, 28 de octubre de 1995.

La Industria Maquiladora de Exportación. Comportamiento durante el período enero a julio de 1995, SECOFI, México.

Mexico. Basic Guide for Foreign Investors. Banco Mexicano de Comercio Exterior (Bancomext), sin lugar ni fecha de publicación. Folleto gratuito.

DIRECCIONES ÚTILES**LOS SECRETARIADOS PROFESIONALES INTERNACIONALES ASOCIADOS A LA CIOSL**

- Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera (FITCM) - Tel.: 41-22-788.08.88 - Fax: 41-22-788.07.16 - E-mail: GEO2:IFBWW/FITBB
- Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales (FIET) - Tel.: 41-22-979.03.11 - Fax: 41-22-796.53.21 - Internet: beck@dial.eunet.ch - Compuserve: 100441.1236@compuserve.com.
- Alianza Universal de los Obreros Diamantistas (AUOD) - Tel.: 32-3-232.48.60 - Fax: 32-3-232.51.54
- Secretariado Internacional de los Sindicatos de Artes, Medios de Comunicación y Espectáculo Tel.: 32-2-219.04.41 - Fax: 32-2-219.30.03
- Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - Tel.: 41-22-793.22.23 - Fax: 42-22-793.22.38 - E-mail: Geo2: IUF
- Federación Gráfica Internacional (FGI) - Tel.: 32-2-223-02-20 - Fax: 32-2-223.18.14
- Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minería y Generales (ICEM) - Tel.: 32-2-626.20.20 - Fax.: 32-2-648.43.16 - Computer modem: GEO2:ICEM - Internet: icem@geo2.poptel.org.uk
- Federación Internacional de Periodistas (FIP)- Tel.: 32-2-223.22.65 - Fax: 32-2-219.29.76 - Electronic address: IFJSAFENET - E-mail: GEO2:IFJOURNALISTS.
- Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) - Tel.: 41-22-343.61.50 - Fax: 41-22-343.15.10
- Federación Internacional de Mineros (FIM) - Tel.: 32-2-646.21.20 - Fax: 32-2-646.47.23 (Fusión con ICEF prevista para noviembre de 1995).
- Internacional del Personal de los Servicios de Correos, Telégrafos y Teléfonos (IPCTT) - Tel.: 41-22-796.83.11 - Fax: 41-22-796.39.75
- Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Tel.: 33-50-40.64.64 - Fax: 33-50-40.73.20 - Internet: PSI@GEO2 POPTEL. ORG.UK - Poptel: ORG.UK
- Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE) - Tel.: 32-2-224.06.11 - Fax: 32-2-224.06.06
- Federación Internacional de Trabajadores del Textil, del Vestido y Cuero (FITTVIC) - Tel.: 32-2-512.26.06 - Fax: 32-2-511.09.04
- Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (FITT) - Tel.: 44-171-403.2733 - Fax: 44-171-357.7871

INSTITUTOS

American Institute for Free Labor Development, 1015 20th street, NW Washington D.C. 20036. Tel (202) 659 6300; Fax (202) 872 0618.

Ambekar Institute for Labor Studies (Indian National Trade Union Congress), Mazdoor Manzil, G.D. Ambekar Marg, Parel, Bombay - 400 012. Tel: 414 6861/414 77 13/414 77 14; Fax: 9122 41 28 230.

Amnesty International | Easton street, London WC 1X 8 DJ, United Kingdom Tel (44171) 413.5500; Fax (44 171) 956.1157 E-mail:amnestyis@gn.apc.org Business Ethics, 52 S. 10th St., 110, Minneapolis, MN 55403-2001. Tel: 612 962 4700.

Dollars & Sense, Economic Affairs Bureau, One Summer Street, Somerville, MA, U.S.A. Tel: 617 628 8411.

Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), Keizersgracht 132, 1015 CW Amsterdam, Países Bajos. Tel: (3120) 6391291; Fax: (3120)

639 1321. E-mail: Geonet GEO 2: SOMO.

Coalition for Justice in the Maquiladoras, c/o Interfaith Center on Corporate Responsibility, 475 Riverside Drive, Room 566, New York 10115. Tel: (1-212) 870 2295.

Council on Economic Priorities, 30 Irving Place, New York, NY 10003.

GRESEA (Groupe de Recherche pour une Stratégie Economique Alternative), Rue Royale 11, 1000 Bruselas, Bélgica. Tel: 32 2 219 64 86; Fax: 32 2 219 64 86. E-Mail: Geonet-Feo2/GRESEA.

International Labor Rights Education and Research Fund (ILRERF), 100 Maryland Ave., N.E. Washington DC 20002. Tel: (1) 202 544 71 98.

Programa Derechos Humanos y Libertades Sindicales, República Dominicana, Escritorio Conventio UITA/Centro de Investigación y Apoyo Cultural-CIAC, Calle Sánchez n° 254, Zona Colonial, Santo Domingo, República Dominicana. Tel: (809) 685 4171/72/73. Fax : (809) 685 4174/682 9927.

Panacea para la pobreza endémica del tercer mundo, las zonas francas de exportación, creadas en los años sesenta para atraer la inversión, debían asegurar el despegue económico de los países en desarrollo. Al leer el estudio de la C/OSL, constatamos que no se cumplieron estas promesas. Las empresas -a menudo multinacionales- que invierten en las zonas, tienen como único norte los beneficios y privilegios ofrecidos por el país anfitrión. De esta manera, los gobiernos necesitados de inversiones y las empresas a la búsqueda de pingües beneficios, se funden a lo largo de estas páginas en un cóctel a menudo explosivo que cuenta además con otro ingrediente, la explotación de los trabajadores, y sobre todo, de las trabajadoras.

