

MODA Y DESLOCALIZACIÓN

En el mes de febrero **Intermón Oxfam** presentó en España dos investigaciones: una de ellas, ***Más por Menos: el trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas***, fue elaborada por Oxfam Internacional en el marco de la campaña *Por un Comercio con Justicia*. La segunda, ***Moda que Aprieta: la precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas***, es un estudio sobre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en el sector textil español ejemplificado en cuatro de las mayores empresas del sector: **Cortefiel, Induyco (grupo El Corte Inglés), Inditex (Zara) y Mango**.

Ambas publicaciones muestran cómo las empresas tienden cada vez más a “deslocalizar” (sacar fuera de la empresa) partes o procesos completos de producción, principalmente aquellos que suponen un menor valor añadido, reduciendo así sus costes y sus riesgos, que trasladan al proveedor. **Este nuevo modelo de “empresa globalizada” exige a sus proveedores entregas cada vez más rápidas, baratas y flexibles con el riesgo de minar los derechos laborales** de los trabajadores, principalmente mujeres, que ven cerradas las puertas para salir de la pobreza.

Moda que Aprieta se elaboró a partir de la investigación que Intermón Oxfam encargó en Marruecos como contribución al informe de Oxfam Internacional. La investigación se realizó en 11 fábricas textiles entre las que encontramos proveedores de las cuatro empresas españolas mencionadas en el estudio. *Moda que Aprieta* nació con la vocación de alimentar y contribuir a construir lo que en Intermón Oxfam entendemos que es la RSC. Para ello se compara el grado de desarrollo de la RSC de las cuatro empresas textiles ya citadas, desde la perspectiva de la coherencia con sus políticas de compra.

Intermón Oxfam aboga por un modelo de RSC transversal a todo el negocio, donde los principios y objetivos de la RSC impregnen toda la estructura de la empresa y su propia política de negocio.

Hacia una estrategia empresarial coherente con la RSC Intermón Oxfam - Julio 2004

En relación con los proveedores, Intermón Oxfam alerta sobre la necesidad de que la empresa desarrolle una política de compra coherente en todo momento con sus principios de RSC, para evitar que los avances que la empresa realice en este ámbito (códigos de

conducta, verificación externa, etc.) se vean finalmente frustrados, entre otras razones, por las condiciones comerciales tan exigentes que se obliga a cumplir a los propios proveedores. Sólo se pueden

evitar estas incoherencias elevando la RSC de la empresa al mismo nivel jerárquico que el resto de los departamentos ejecutivos.

Se han resaltado las ideas que a nuestro juicio son de mayor interés y contribuyen a

reforzar la política de RSC de las empresas, en cualquier caso a continuación mencionamos algunas de ellas:

- **Coherencia interna en las empresas.** Al tiempo que definen su política y estrategia de RSC, tienen que redefinir su estrategia comercial en función de la responsabilidad que quieran asumir.
- Existe consenso entre gobiernos, empresas y sindicatos sobre la necesidad de defender a escala global que **las normas internacionales de trabajo son esenciales y de obligado cumplimiento.**
- El trabajador no recibe formación sobre sus derechos, y aún conociéndolos no se le permite ejercitarlos. **Los trabajadores no son escuchados,** o se les obliga bajo amenaza a mentir sobre su situación laboral.
- Lo que garantiza el **cumplimiento del código de conducta** es principalmente el sistema organizativo (de producción) de la empresa.
- El modelo actual de consumo determina las condiciones de mercado. **El consumidor tiene que cambiar sus hábitos.**
- Se avanza en los **mecanismos de verificación.** Los controles por sorpresa, sin conocimiento del proveedor, son eficaces pero deben contar con el consentimiento de la empresa.
- Es necesario **que el sector avance de manera global** en el compromiso con la RSC.
- El modelo actual de mercado exige largas jornadas de trabajo para alcanzar las metas de producción. **La mujer es la más perjudicada.**
- Las empresas realmente comprometidas con la RSC no deben sólo exigir el cumplimiento de un código de conducta a sus proveedores. Deben **invertir en la formación y capacitación de los empleadores y de los trabajadores.**
- El sector textil español puede colaborar en el desarrollo de los países más empobrecidos por medio de la creación de **joint ventures con empresas**

locales, que generan empleo y transfieren *know-how* (conocimientos adquiridos).

- Si **las empresas** textiles españolas están siendo capaces de verificar que las telas no llevan colorantes o una tintura que resulte perjudicial para la salud, también **pueden y deben tener la capacidad de verificar que el producto se fabrica en condiciones éticas**.
- Los **códigos de conducta**, desde el momento que la empresa se dota de ellos, dejan de ser voluntarios y **pasan a ser compromisos contraídos por la empresa** de obligado cumplimiento.
- La RSC no es cumplir con la legislación internacional, eso es obligatorio y es el mínimo, **la RSC debe ir más allá de la legalidad establecida**.
- Es necesario la normalización y **estandarización de los códigos de conducta** y de los sistemas de verificación.
- **Los consumidores y los fondos de inversión** (no sólo los éticos) cada vez **valoran** más la existencia de **una política de RSC** y el conocimiento de que se fabrica bajo condiciones social y medioambientalmente éticas.
- **Las empresas que se rigen por criterios éticos son rentables**.

Gladys Noemi Dubón Ex-trabajadora de maquila Coordinadora de promotoras de la Colectiva de Mujeres de Honduras y trabajadoras de las maquilas.

Trabajo en el área de atención jurídica de la Colectiva de Mujeres Hondureñas Codemu, asesorando a mujeres con problemas de violencia doméstica y a trabajadoras de la maquila. Tenemos programas de capacitación para que aprendan a conocer sus derechos, y también sobre género, salud ocupacional y otros temas importantes para ellas.

Soy ex trabajadora de la maquila. Me inicié en 1991 como operaria de una fábrica de capital extranjero. Ahorita que veo esta foto, ese cronómetro me recuerda el control sobre la producción, que es muy duro para nosotras, porque hay mucha presión. Si durante diez o quince minutos trabajamos a un 100% ó 120%, quieren que trabajemos así toda la semana, sin tomar en cuenta que debemos ir al baño, beber agua, comer, ésa fue mi experiencia. **Por cumplir la meta que me exigían, de una hora que me daban para almorzar me tomaba 15 minutos. Mi horario de entrada en la mañana era a las 7, pero iba antes para poder cumplir, y no me levantaba casi nunca para ir al baño o para tomar agua.** Gracias a Dios, sólo trabajé año y medio, luego me trasladé a otra maquila donde me contrataron como auditora externa en el departamento de Calidad. Ahí estuve ocho años con una muy buena experiencia, mi posición era diferente porque estaba en un

mando medio.

Nunca estuve en contra del empresario ni tampoco en contra del trabajador, que eran los subalternos que yo tenía.

En Codemu, y al igual que en otras organizaciones, no queremos que las maquilas se vayan del país porque es un recurso económico para las personas que sin empleo, pero sí queremos que mejoren las condiciones porque en nuestro país son muy malas. Hay maquilas donde se sufre mucho, pero hay otras que tienen unas condiciones mejores, que sí tratan más o menos de cumplir un poco los códigos de conducta. Y en cuanto a las leyes, nuestro país tiene muy buenas leyes, lo malo es que no son supervisadas y no se cumplen en su mayoría, hay mucho atropello a los derechos de las y los trabajadores. En nuestro país hay una alta concentración de mano de obra barata, constituyendo las mujeres, sobre todo las más jóvenes, el más alto porcentaje.

Los ritmos de producción son exageradamente agobiantes, lo que responde a la dinámica del mercado donde el producto debe estar justo a tiempo y en el lugar preciso. Esto se explica por las exigencias de un público consumidor que cambia los modelos cada temporada, exigencias que deben ser satisfechas. Tenemos accidentes de trabajo y problemas de salud por movimientos repetitivos, por la exposición al ruido durante muchas horas, por no levantarnos a tomar agua lo que provoca problemas intestinales, gastritis, etc. También estamos expuestas al riesgo de asalto y violación, al salir en horas nocturnas del trabajo. A esto se agrega la ausencia de respeto a las principales normas laborales sobre salud, higiene y seguridad, maternidad, jornada de trabajo, derecho de asociación y discriminación por edad.

En nuestro país, según la ley, sí puede trabajar una o un menor, pero en condiciones diferentes: un adulto tiene normalmente 8 horas obligatorias de trabajo diario, pero un menor tiene un límite de 6 horas, para que pueda estudiar. Pero no se cumple porque ahora no se puede contratar a menores de edad, y si trabajan tienen que buscar la forma de conseguir papeles prestados. Esto se agrava porque **las instituciones estatales no facilitan la información necesaria a los y las trabajadoras para que conozcan sus derechos según la legislación nacional e internacional**, ya que es notorio el bajo nivel de las instituciones destinadas a salvaguardar los derechos de las obreras y los obreros. La maquila parece una isla dentro del país. Estos parques industriales están en zonas estratégicas -muy cerca de los principales puertos y aeropuertos-, donde se han facilitado regímenes especiales de importación y exportación, estando exentos de pagar impuestos por las transacciones que realizan. El Gobierno les construyó autopistas en las zonas por donde transitan sus cargas con accesos especiales para ellos. Están

organizados en la Asociación Hondureña de Maquiladores y en la Cámara de Comercio de las ciudades donde operan, o sea, tienen asociaciones y está bien, pero pensamos que también nos lo deberían de permitir a nosotras.

En cuanto a sindicatos y otras organizaciones, como tenemos grupos de trabajadoras fuera de las fábricas, a algunas les da miedo ir porque creen que es algo que no deben hacer, ya que no conocen sus derechos y creen que van a ser despedidas por estar organizadas.

El acoso sexual es latente en las maquilas, pero a las mujeres se nos educa para no decir nada porque nos van a tratar mal o nos pueden despedir. En una maquila, un grupo de mujeres denunciaron que sus jefes las hostigaban sexualmente. Ellos empezaron a amenazarlas con que las iban a despedir, pero como se puso la demanda y era un grupo muy fuerte de trabajadoras se consiguió cambiar la situación, pero eso es difícil de conseguir. Normalmente, cuando las trabajadoras denuncian son despedidas.

Además, las mujeres obreras, que son aproximadamente el 70%, desempeñan la doble o triple jornada: empleo, oficio doméstico, cuidar los niños, escuela y participar en organizaciones comunitarias.

Las condiciones a finales de los 80 y principios de los 90 eran sumamente peores: las obreras trabajaban hasta 24 horas sin descanso, con metas de producción exageradamente altas y sufriendo hasta maltrato físico. Las mujeres embarazadas no eran contratadas y las que quedaban embarazadas eran despedidas sin pagarles ningún derecho laboral. Eso con todas las organizaciones que nos hemos unido, ha cambiado; ahora hay una ley que dice que no se puede despedir a una mujer embarazada y que no es legal practicarle un examen de embarazo; algunas empresas todavía lo hacen, pero no muy directamente.

Ha habido logros, poco a poco, pero los ha habido. En aquel tiempo ni siquiera podían reunirse en grupos de cinco o más trabajadoras porque eran despedidas, y la mayor parte eran niñas entre 12 y 18 años trabajando con jornadas iguales a las de una adulta. Organizaciones como el Comité de Derechos Humanos de Honduras, la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras y la Colectiva de Mujeres Hondureñas apostamos por la lucha contra la violación de los derechos de las obreras y obreros, haciendo un trabajo de información, capacitación, organización y denuncia nacionales e internacionales, que motivó la reacción de grupos de solidaridad

de EE UU y Europa. Se acabó por causar la preocupación de las empresas maquiladoras en el país y de las marcas transnacionales para las que producen.

En 1997 las marcas se vieron obligadas a buscar mecanismos como los códigos de conducta. **Hoy en día se han puesto de moda y hay muchas marcas que manejan sus propios códigos y contratan auditores privados. Desde el punto de vista de las obreras, quienes mayor ganancia obtienen son las grandes marcas porque limpian su imagen en el ámbito internacional y venden sus productos supuestamente como ropa limpia.** Por ejemplo, en la última maquila que estuve, donde ya existían códigos de conducta, siempre que iba un auditor avisaban y todo estaba muy bien: los baños muy limpios con papel higiénico y jabón, mejoraban la comida de las cafeterías, el área de producción muy en orden, nos daban mascarillas para protegernos del tamo, colocaban extintores, etc.

Todo estaba muy bien, pero sólo ese día. Siempre nos preguntábamos por qué lo comunicaban; deberían de ir cuando todo es normal para que vean la realidad. Esta situación permanece igual. **Una de las críticas de las trabajadoras a las certificaciones es que son un simulacro y en ningún momento muestran interés por hacer verdaderos cambios.**

Si las grandes empresas tuvieran un verdadero interés en hacer cambios, no sólo de forma sino de fondo, una de las cosas que deberían hacer en primer lugar sería tener apertura hacia las organizaciones sociales e invertir recursos económicos en capacitación e información a los y las trabajadoras dentro de sus instalaciones para que conozcan sus derechos, que haya respeto a la legislación nacional e internacional y que se les permita gozar de los derechos que les corresponden y tener una vida digna con justicia social. Si tuvieran conocimiento de sus derechos, ellas y ellos mismos podrían hacer los monitoreos dentro de las maquilas.

En cuanto a **los códigos de conducta, en las fábricas nunca los ponen accesibles a las trabajadoras y los trabajadores, casi siempre están en lugares muy altos, con letra muy fina, casi imposible de leer.** Sería importante ponerlos en letras más grandes y accesibles para que las trabajadoras y los trabajadores los puedan leer y conozcan sus derechos.