

AMF⁺³

DERECHOS LABORALES EN UNA CAMBIANTE INDUSTRIA

MIRANDO AL FUTURO:

PRIORIDADES, PREOCUPACIONES Y PROPUESTAS

AMF +3: Derechos laborales en una industria cambiante

Seminario Regional – Las Américas

30 de septiembre – 2 de octubre de 2008

El 30 de septiembre de 2008, aproximadamente 60 representantes de organizaciones de mujeres, de derechos humanos y otras no gubernamentales de 10 países en América Latina, se reunieron en San Pedro Sula, Honduras, para compartir información y experiencias sobre los impactos del fin del sistema de cuotas de importación hace tres años, en enero de 2005. El seminario, **AMF +3: Derechos laborales en una industria cambiante**, fue copatrocinado por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) y el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) y reunió a activistas laborales y de derechos de las mujeres de Honduras, Nicaragua, El Salvador, Guatemala, Costa Rica, la República Dominicana, México, Perú, Colombia y Argentina.

Las discusiones se dieron tanto formal como informalmente, incluyendo preguntas y comentarios durante los paneles, conversaciones en los almuerzos, recesos y reuniones entre participantes. No pretendemos haber capturado toda la riqueza de las preguntas, comentarios e ideas planteadas, sin embargo, hemos tratado de resumir las contribuciones de los/las participantes a lo largo de los tres días y que parecen ser claves.

EL CONTEXTO: QUÉ ENFRENTAN LOS TRABAJADORES/AS EN LA REGIÓN

Los cierres están ocurriendo en todo México y Centroamérica, teniendo como resultado que muchos trabajadores y trabajadoras están teniendo muy poca oportunidad de encontrar otros empleos. Hubo un acuerdo sobre el aumento de la cantidad de cierres de fábricas en la región, pero no todos coincidieron sobre las causas de estos cierres. (Las opiniones variaron ampliamente: los y las participantes citaron la finalización de ventajas nacionales específicas, como feriados impositivos, cambios en la legislación nacional y los salarios mínimos,

presiones competitivas, sentimientos antisindicales, capacidades de los fabricantes, y otras razones.)

Muchos/as siguen conectando los cierres a una actitud antisindical y a la práctica, de mucho tiempo, de las maquiladoras de cerrar después de los diez años de exoneración de impuestos. Los trabajadores/as son raramente incorporados/as en la fuerza de trabajo formal, si es que lo son, y con frecuencia trabajan en peores condiciones por menos compensación. Éste es especialmente el caso para las mujeres y los trabajadores de más edad (más de 30 o 35 años).

Hubo un acuerdo general entre los /las participantes del seminario en cuanto que la eliminación del sistema de cuotas de importación en enero de 2005 fue un factor importante que estuvo detrás de muchos cierres de fábricas en la región.

Los trabajadores/as que sufren los efectos de la reestructuración generalmente no son reincorporados/as en empleos en otros sectores. Repetidamente se enfocó el panorama general a través de los testimonios de trabajadoras que están perdiendo sus empleos y que tienen pocas opciones, si es que algunas, en el mercado laboral formal. La población desempleada tampoco está representada por sindicatos en espacios formales como comisiones tripartitas, y como resultado las personas tienen aún menos posibilidades de defender sus derechos.

La libertad de asociación es violada en forma rutinaria. La industria es intensamente antisindical. Existe también un clima de mayor violencia e intimidación contra promotores de los derechos humanos y dirigentes sindicales que trabajan en temas laborales. Se intimida a los trabajadores/as para que no se organicen y el sector empresarial ha tenido éxito en fomentar la idea de que los cierres son culpa de los sindicatos.

No es suficiente tener un código de conducta visible, debería ser obligatorio explicar a los y las trabajadoras que entran a trabajar a una fábrica qué es el sindicato y cómo afiliarse. Deberían existir sanciones serias para las fábricas que no cumplen los estándares de libertad de asociación. Y si una fábrica cierra, las marcas no deberían seguir al dueño de la fábrica a una nueva ubicación.

– Grupo de trabajo sobre libertad de asociación, Octubre 2

Salud, seguridad y compensación por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo son una preocupación mayor. Varios grupos – particularmente

organizaciones de Centroamérica y en el norte de México – enfatizaron la necesidad de más trabajo en esta área. Al reducirse o cerrar las fábricas, los y las trabajadora son dejados con lesiones y enfermedades crónicas y necesitan conocer sus derechos, con el fin de acceder a las prestaciones legalmente establecidas en relación a las afecciones relacionadas con el trabajo que realizan. Asimismo, estas enfermedades y lesiones limitan aún más sus oportunidades de reincorporación a la fuerza de trabajo. Especialmente éste es el caso de mujeres y trabajadores de más edad que enfrentan discriminación en el mercado laboral. Existe una campaña en Honduras para reformar la legislación laboral, con el fin de expandir la cantidad de enfermedades/lesiones consideradas como ocupacionales e incrementar las compensaciones.

Varias organizaciones han estado trabajando en este tema desde el comienzo de la década. La salud de los trabajadores es un tema de suma importancia, pero no ha estado en la agenda de los sindicatos o de los Ministerios de Trabajo. Es un tema fundamental para nosotras, porque las mujeres no están perdiendo sólo calidad de vida, sino están perdiendo años de su vida. – Jeanette Urquilla, ORMUSA, El Salvador

El boom de la industria de la confección en China no es para los trabajadores.

Se pensó que China iba a ser el último escalón en la carrera hacia el fondo, pero China ya no tiene un crecimiento significativo de inversiones en el sector de confecciones, porque los fabricantes y marcas se están llevando la producción a regiones de costos aún menores. Los trabajadores chinos están enfrentando ahora pérdidas de empleos y amenazas de cierres, así como un marcado aumento en el costo de vida. Ha habido olas de huelgas y paros espontáneos demandando mejores salarios y condiciones de trabajo. Los fabricantes más pequeños se quejan de que las mejoras en las leyes laborales nacionales – particularmente con relación a contratos e indemnización de los trabajadores, así como los aumentos locales del salario mínimo – están teniendo un impacto en su capacidad de competir.

En China hay dos niveles de gobierno: el gobierno central y el gobierno local. El gobierno central creó nuevas leyes que protegen a los trabajadores. Pero en la práctica, las leyes son implementadas por los gobiernos locales, y en la mayoría de los casos los niveles más bajos de gobierno no quieren implementarlas. Las Oficinas Laborales no quieren apoyar a los trabajadores a nivel local, porque los funcionarios de los gobiernos locales siempre tienen estrecha conexión con los dueños de las fábricas. No quieren problemas con los patrones. Las empresas proveen ingresos fiscales básicos.

– May Wong. Monitoreo de la Globalización, Hong Kong

Quisiera diferenciar las críticas que hemos dirigido hacia el gobierno chino, y la solidaridad que tenemos con los trabajadores chinos, del movimiento anti-China proveniente de los EE.UU., que históricamente ha tenido que ver con ver a China como representante del comunismo y el debilitamiento de su propio imperio. En el largo plazo, queremos un balance de fuerzas políticas que sea favorable para las mujeres trabajadoras. – Magaly Pineda, CIPAF, República Dominicana

ROLES Y RESPONSABILIDADES: EL ESTADO Y LAS MARCAS

El Estado sigue siendo un actor importante en la regulación de los estándares laborales. El rol del estado surgió en distintas formas. Las fallas de las estrategias y el monitoreo de las marcas, en lograr un cumplimiento sustentable de las leyes laborales, plantearon nuevamente la cuestión clave de cómo fortalecer el rol del estado en su obligación de garantizar los derechos básicos de sus ciudadanos.

Las marcas están hablando ahora de una mejor regulación gubernamental. Eso podría sonarnos un poco falso a nosotros, pero no lo es totalmente dado que hay demandas contradictorias que hacen las marcas. Por un lado tienden a trasladar la producción a países con un salario mínimo más bajo, lo que alienta a otros países a contener los salarios, pero también tienen interés en que se haga cumplir otra legislación laboral. Lo que estamos escuchando de las marcas es que sus propios programas de monitoreo no están funcionando. Ellas lo saben. Es también muy caro monitorear. Entonces quieren algún tipo de legislación sobre derechos de los trabajadores, más consistente con el cumplimiento de las leyes laborales, y menos corrupción. Aún cuando existen contradicciones en las demandas de las marcas en algunos temas, deberíamos explorar posibilidades para que las marcas se expresen a favor de algunos tipos de regulaciones. – Bob Jeffcott, RSM, Canadá

Algunos gobiernos nacionales no valoran el sector de confecciones. Algunos estados (China, la República Dominicana y Costa Rica, por ejemplo) han ignorado la crisis del sector de confecciones o han reducido subsidios y desalentado activamente más inversiones en el sector. Estos estados quieren promover industrias más intensivas en capital y de mayor especialización. Desgraciadamente, ignoran generalmente el problema de la reducción: por ejemplo, la posibilidad de que trabajadores despedidos del sector de confecciones – especialmente las mujeres de mayor edad – no serán reincorporadas en las nuevas industrias de exportación.

En China el estado no quiere más inversión en el sector textil porque quieren ir a otros sectores como la electrónica. Ven al textil como el sector de entrada para los países pobres. Desgraciadamente, no está claro que las personas contratadas en la manufactura de automóviles y electrónica sean las mujeres que perdieron sus empleos en confecciones. Otros países como México dicen lo mismo, que quieren otras industrias. Pero México es un país donde cada año hay un millón de nuevos aspirantes a entrar al mercado de trabajo, de manera que claramente no tiene sentido renunciar al empleo en el sector textil.

– Jennifer Bair, Universidad de Colorado, EE.UU.

Las marcas

Diferentes grupos tuvieron experiencias variadas con los códigos de conducta y estas experiencias influyeron en su opinión sobre la utilidad de la influencia de las marcas, los códigos y el monitoreo. Todos podrían estar de acuerdo en que **los códigos de conducta son una herramienta débil, pero no obstante una herramienta**. Los grupos de mujeres y de derechos laborales siguen siendo escépticos sobre los enfoques de la “Responsabilidad Social Empresarial”, señalando que la indiferencia de las marcas a los cierres y su falla en hacerle honor a sus compromisos de reincorporar trabajadores, muestran algunos de los límites de los códigos de conducta y las estrategias de los movimientos sociales que apuntan hacia a las marcas.

Para los/las trabajadores/as, la RSE es una farsa. Las mujeres pierden sus empleos y no reciben indemnización. Las fábricas continúan violando los derechos de los trabajadores/as. Por muchos años hemos tratado, tanto con las marcas como con las fábricas en este país, de establecer un diálogo pero es como hablar con sordos y mudos. No quieren escuchar.

– María Luisa Regalado, CODEMUH, Honduras

SEDEPAC ha participado en cuatro campañas, y no sentimos que hayamos usado suficientemente los códigos. Creíamos que si usábamos los códigos abandonábamos la legislación laboral. Ahora nos damos cuenta de que los códigos pueden ser herramientas, y que no reemplazan la ley. Por eso es que comenzamos a decir a los trabajadores que exploraran la posibilidad de ver cómo se podrían usar los códigos. Esto ha sido una importante experiencia de aprendizaje.

– Betty Robles, SEDEPAC, México

El récord de las marcas es mixto. En los últimos diez años la intervención de las marcas ayudó a elevar la conciencia sobre los derechos laborales y a cambiar prácticas discriminatorias e ilegales como pruebas de embarazo y el uso del trabajo infantil, y en algunos cierres la intervención de las marcas ayudó a que

los Ministerios de Trabajo cumplieran sus obligaciones y se pagara la indemnización correspondiente. **Un problema recurrente, sin embargo, es que lo ganado en libertad de asociación a través de la presión de las marcas no se sostiene porque muchas fábricas sindicalizadas cierran.**

Las demandas a los compradores deben ser de naturaleza más “estructural”.

Pareciera haber un acuerdo general de que los participantes quieren que las marcas asuman compromisos con órdenes de compra estables, que garanticen la indemnización en caso de cierre, y que apoyen la libertad de asociación en el caso de una campaña en una fábrica o a nivel nacional. Los participantes comentaron que un movimiento regular de producción entre proveedores y países puede tener consecuencias devastadoras para los trabajadores, pero las marcas no enfrentan repercusiones cuando sus departamentos de aprovisionamiento contribuyen a estas consecuencias negativas. Además, no sirve que un departamento de RSE de una empresa inste a una fábrica a reconocer a un sindicato y luego el departamento de aprovisionamiento de la marca decida subsecuentemente reducir las órdenes de compra o dejar la fábrica totalmente.

Quiero MENCIONAR el caso de una fábrica donde hubo un proceso de organización sindical, que no se conocía. En ese momento estábamos negociando un plan de remeditación como parte del monitoreo de la empresa. Cuando la empresa decidió cerrar, la marca nos pidió que fuéramos a constatar que se estaban pagando los derechos a los trabajadores, de acuerdo a la ley, pero dijimos que no, porque no queríamos sustituir el rol del Ministerio de Trabajo. El Ministerio de Trabajo dijo que la marca era muy buena porque estaban regresando a solucionar estos problemas, pero cuando investigamos encontramos que la empresa cerraba, porque la marca estaba exigiendo una reducción en el precio del producto. De manera que hay una contradicción entre las demandas de las marcas por el cumplimiento social y el precio que están dispuestos a pagar. – Maritza Paredes, EMIH, Honduras

Este es un problema con muchas aristas. Estoy pensando en los hombres y mujeres que no están organizados. Siempre me pregunto, ¿qué pensarán estos trabajadores de esta estrategia? Lo primero que se preguntan es ¿hay seguridad de empleo? En mi país la primera preocupación es si mantendrán su empleo. En segundo lugar, piensan sobre los derechos laborales. Esto nos pone a todos en un dilema.

– Lourdes Pantaleón, Fundación Laboral Dominicana, República Dominicana

Cuando miramos la estructura de costos, el margen de ganancia es para la marca. La marca se queda con la gran ganancia. Entonces tienen que

ser flexibles y perder algo. Si no, las marcas siguen exigiendo cumplimiento a los proveedores sin pagar un precio, y éstos tienen que cerrar. – Juan Carlos Vargas, Plades, Perú

¿Podemos examinar formas de cambiar las condiciones bajo las cuales las empresas se instalan en el país?

– Luciana Malamud, Red Puentes, Argentina

Aunque “la carrera hacia el fondo” en salarios era una preocupación importante, las conversaciones y los debates se enfocaron particularmente en los gobiernos nacionales y en la presión que tienen para bajar los salarios o diferenciar salarios mínimos por zonas o sectores específicos.

TEMAS CRÍTICOS: ¿EXISTE ACUERDO?

Parecía haber consenso que los cuatro obstáculos planteados por la RSM son considerados temas relevantes y críticos en toda la región:

- un clima negativo para la organización sindical;
- una mayor flexibilización laboral;
- reestructuración de la industria y cierres de fábricas;
- y una carrera hacia el fondo en salarios.

Sin embargo, muchos participantes criticaron la falta de una perspectiva de género en el análisis de la RSM y en las demandas dirigidas a las marcas.

Representantes de las organizaciones de mujeres dejaron claro que los temas de la salud y seguridad de las mujeres trabajadoras están al frente de sus prioridades actuales. Estos problemas están integralmente asociados a cualquier análisis profundo de los impactos de altas metas de producción, horas de trabajo excesivas e intensificación del trabajo.

El tema de la discriminación debe ser tratado en las demandas. Debe haber incentivos para las empresas que tienen políticas afirmativas que no se basan en reducir los costos laborales, tales como promover más empleo para las mujeres y trabajadores mayores.

– Ariane Grau Crespo, Campaña Regional (de América Central) contra la Flexibilización, El Salvador

La flexibilización del trabajo es un tema multidimensional. Mientras que la RSM ha presentado el tema, sobre todo en términos de contratos de empleo a corto plazo consecutivos y contratación por terceros, varios participantes señalaron que la flexibilización también puede estar relacionada con la organización de la producción (turnos 4 x 4, por ejemplo), esfuerzos para debilitar la protección al trabajador en las leyes nacionales, y la violación sistemática o

desconocimiento de las regulaciones legales existentes. Involucra también un cambio general en las relaciones de producción de pagar por tiempo de trabajo a pagar por producción. Pagar por producción es visto como una forma de disminuir salarios e intensificar el trabajo. Por último, la flexibilización está estrechamente vinculada al tema de los cierres de fábricas. Se debe exigir a los gobiernos que limiten la movilidad de las fábricas mediante la transparencia de la propiedad y el requerimiento de un fondo para garantizar el pago de indemnizaciones.

La libertad de asociación sigue siendo una preocupación clave. Esto fue planteado por varios oradores, quienes enfatizaron la necesidad de una base organizativa para enfrentar una gama de problemas. Pero en distintos contextos, los temas clave relacionados con la libertad de asociación pueden ser diferentes. En México, por ejemplo, los participantes describieron una campaña contra los “contratos de protección” que esconden detrás a sindicatos “oficiales”, afiliados al partido en el poder, o a abogados corruptos sin la participación o el conocimiento de los trabajadores. Varios participantes señalaron que luchas en fábricas específicas, para ganar la representación de sindicatos independientes, han sido obstaculizadas por la pauta de cierres.

La libertad de asociación es un tema clave, tanto en este sector como en otros. Esto nos permite establecer un mecanismo sustentable, un canal para tratar otros temas. Debemos no sólo sugerir sino demandar de las empresas que establezcan relaciones de aprovisionamiento con fábricas que estén organizadas sindicalmente. Esto es una intervención que tendrá efectos en la consolidación y reestructuración del sector.

– Juan Carlos Vargas, Plades, Perú

La salud y seguridad ocupacional (SSO) pareciera ser un tema unificador de campaña para grupos de mujeres en Centroamérica y México. Los temas de SSO están estrechamente ligados a las largas horas de trabajo, organización e intensificación del trabajo. Los grupos de mujeres tenían propuestas claras sobre cómo coordinarse regionalmente en SSO. La SSO es diferenciada por género y edad y por lo tanto no es un tema que pueda ser tratado solamente por un sindicato. Los enfoques tripartitos también son limitados porque no incluyen a las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil.

Tenemos una propuesta para la RSM: que ustedes sean un vínculo entre México y Centroamérica en el área de la salud de los trabajadores. La RSM podría ayudar a circular estudios de caso sobre salud. Existen casos de marcas, como Hanesbrands, que tenemos en común. Si las organizaciones pueden compartir los estudios de caso los podemos usar como herramienta para presionar a las marcas y a los fabricantes.

– Betty Robles, SEDEPAC, México

ESTRATEGIAS Y PREGUNTAS PARA AVANZAR

Puntos clave:

- Existe la necesidad de formar nuevas alianzas y considerar un marco más amplio;
- ¿Puede la región reposicionarse en un mercado competitivo de confecciones?
- Hay pequeñas aperturas y oportunidades para la regulación estatal, dentro de un contexto general de debilidad institucional.
- ¿Podemos construir una coordinación para la regulación laboral similar al Pacto del Cono Sur (Argentina, Chile, Uruguay, Brasil)?
- Continuar el diálogo entre sindicatos y grupos de mujeres es una fortaleza importante que tenemos que reforzar.
- Tenemos que abordar y desafiar esta presión para debilitar las leyes nacionales.

Existe la necesidad de formar nuevas alianzas y considerar un marco más amplio. Varios oradores/as mencionaron que la situación les había llevado a considerar qué posibilidades hay de formar nuevas alianzas y cómo articular una serie más amplia de demandas alrededor de derechos económicos y sociales fundamentales. La ola de cierres de fábricas plantea la cuestión de las estrategias para demandar derechos para los desempleados/as. Demandas de regulación y responsabilidad estatal que van más allá del sector de confecciones y las violaciones de la ley en ese sector. Muchas de las organizaciones en la región están trabajando en diversos sectores y considerando los cambios regulatorios que afectan a toda la gama de industrias.

Aunque las recomendaciones del Libro Blanco¹ y el proceso de su implementación son limitados, han abierto oportunidades en Guatemala para reunir a las partes clave en una comisión tripartita, para discutir los temas más urgentes. Ha provisto también información estadística confiable y revelaciones públicas que nos permiten identificar problemas y encararlos. – Homero Fuentes, COVERCO, Guatemala

¹ “Dimensión laboral en América Central y la República Dominicana: Refuerzo del cumplimiento y mejora de capacidad”, conocido comúnmente como el “Libro Blanco”. El Libro Blanco fue elaborado por los subsecretarios de comercio de los países miembros del CAFTA-República Dominicana. Contiene información sobre: libertad de asociación, sindicatos y negociación colectiva; fortalecimiento de la capacidad institucional de los países miembros del CAFTA-República Dominicana; capacitación de tribunales laborales; discriminación de género en el lugar de trabajo; trabajo infantil, y temas de cumplimiento.

¿Puede la región reposicionarse en un mercado competitivo de confecciones?

El precio sigue siendo el factor determinante más importante en las decisiones de aprovisionamiento, lo cual explica en parte la movilidad de órdenes de compra hacia y desde distintos países y distintas regiones. ¿Existen en la región formas en que puedan aprovecharse los ahorros en costos, por la proximidad a los mercados de EE.UU., cuando los costos del petróleo están altos (teniendo en cuenta que también tenemos que reducir el costo de transporte de los insumos)? ¿La disminución en el gasto del consumidor en EE.UU. tendrá impactos en los derechos laborales? Existe ya una crisis en la industria de la confección, porque las marcas de artículos de precios altos están perdiendo frente a las tiendas de descuento y bajo costo como Wal-Mart. Esto puede hacer a la industria aún más competitiva en precios, lo cual impactará en los derechos laborales.

Hay pequeñas aperturas y oportunidades para la regulación estatal, dentro de un contexto general de debilidad institucional. Esto varía dependiendo del contexto político de cada país. Hay grandes proyectos de donantes dedicados a las instituciones laborales estatales pero los resultados no se sienten aún. En México y Centroamérica, con excepción de Nicaragua, hay consenso en que el aparato estatal para temas laborales (inspección, ministerios de trabajo y fuero judicial) es muy débil. En Nicaragua, señalaron los participantes, el gobierno de Ortega ha fortalecido la capacidad de inspección y el Ministerio de Trabajo. En Argentina hay un proceso para reconstruir la inspección laboral. En Colombia, el movimiento laboral ha encontrado algo de apoyo en el fuero de la justicia laboral. El ministerio también jugó un rol clave en Perú en el caso Topy Top.

¿Pero, qué espacio existe para que los trabajadores participen? Me preocupa la manipulación que se puede hacer alrededor del rol del estado. Las compañías ahora se están enfocando en el rol del estado, pero ¿cómo se va a tratar con los derechos de los trabajadores allí, dadas las relaciones de poder desiguales?

– Maritza Paredes, EMIH, Honduras

¿Podemos construir una coordinación para la regulación laboral similar al Pacto del Cono Sur (Argentina, Chile, Uruguay, Brasil)? Existe un esfuerzo de parte de estos cuatro países para coordinar su legislación laboral y establecer estándares comunes y mecanismos de cumplimiento, con el fin de evitar la competencia desleal a medida que los países integran sus mercados. ¿Cuáles son los beneficios de este enfoque? ¿Es replicable?

Hablamos sobre regulación laboral a nivel regional a través del Parlamento Centroamericano, pero debemos ser cuidadosos porque existe toda la posibilidad de que armonicen para abajo.

– Gabriel Zelada, Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local (CEADEL), Guatemala

Continuar el diálogo entre sindicatos y grupos de mujeres es una fortaleza importante que tenemos que reforzar. Hay una diversidad real entre grupos de mujeres y sindicatos en este tema. En general los grupos de mujeres sostuvieron que las estructuras tripartitas las excluyen, tanto en términos de representación como de los temas que se deben tratar. Los sindicatos también pueden reproducir las jerarquías sexuales que frenan el liderazgo de las mujeres y la incorporación estructural de los temas de las mujeres como fundamentales en la agenda sindical. En general los representantes de los sindicatos argumentaron que estos temas pueden ser resueltos dentro de las estructuras existentes del sindicalismo. El FAT fue señalado como un ejemplo de sindicato que está integrando el género como algo sustantivo a su estructura. Para promover los derechos laborales de las mujeres, los grupos identificaron enfoques diversos: mujeres trabajadoras líderes luchando por un espacio en los sindicatos, grupos de mujeres trabajando con sindicatos, o trabajando separadamente y hasta en oposición a los mismos.

Muchos sindicatos consideran que el asunto del trabajo de las mujeres es su territorio. Cualquier otra organización que trabaja en esto es considerada competencia. Esto tiene que parar. El trabajo decente no sólo es un problema del lugar de trabajo. Es algo que tiene que ver con la sociedad en su conjunto.

– Magaly Pineda, CIPAF, República Dominicana

Ponemos la mayor responsabilidad en el sindicato como la expresión organizada de los trabajadores, y nosotras de las ONGs nos convertimos en el punto de unión que se enfoca en maximizar la alianza de los sindicatos con nosotras como ONGs que estamos en las comunidades donde viven los trabajadores, con todas las fuerzas sociales que organizan trabajadores, tanto los empleados como los desempleados.

– Lourdes Pantaleón, Fundación Laboral, República Dominicana

El tipo de trabajo que ustedes hacen [en el FAT, México] es lo que pensamos que tiene que hacerse en el movimiento obrero, en cualquier sector del mismo, la izquierda, cualquiera. Yo fui fundadora de la Central Sandinista de Trabajadores y he sido siempre dirigente sindical. Lo único que proponemos es que debemos crecer aún más. Si todos contribuimos, podemos mejorar las vidas de los hombres y las mujeres del país.

– Sandra Ramos, MEC, Nicaragua

Si estamos en contra del neoliberalismo, entonces tenemos que atacar el patriarcado. Cuando hay grupos mixtos, el tema no es sólo estar sino participar. – María Luisa Regalado, CODEMUH, Honduras

Tenemos que abordar y desafiar esta presión para debilitar las leyes

nacionales. Las demandas internacionales presentadas por la RSM están generalmente orientadas hacia presionar a la marcas y utilizar la influencia de las marcas. Aún acordando que la influencia de las marcas puede a veces ser una herramienta útil para los trabajadores/as, muchos participantes del seminario enfatizaron la importancia de presionar también al estado a cumplir con sus responsabilidades para con los trabajadores. Al mismo tiempo, algunos participantes cuestionaron las demandas que están orientadas exclusivamente a asegurar el cumplimiento legal cuando hay propuestas en discusión para “flexibilizar” las leyes mismas, en cuyo caso el cumplimiento legal no será suficiente.

PRÓXIMOS PASOS

Los/las participantes estuvieron de acuerdo en cuanto que seminarios de este tipo dan un espacio necesario para mujeres, sindicatos y organizaciones de derechos humanos y laborales para compartir información, análisis y estrategias. Aunque a veces es difícil, en medio de luchas locales y nacionales importantes, pensar más allá de lo local y desarrollar alianzas y estrategias regionales e internacionales, hacen falta oportunidades para este tipo de discusiones y debates. Estas reuniones también dan una oportunidad para que organizaciones de mujeres, sindicatos y ONGs discutan sus diferencias en un ambiente no confrontativo y para buscar una base común.

En base a las discusiones que se dieron en el marco del seminario, los temas que se beneficiarían con una mayor coordinación y formas de compartir información regional, entre los participantes del seminario y otras organizaciones, comprenden:

- Cierres de fábricas por parte de empresas que operan en nivel regional;
- Impactos en la salud de los y las trabajadoras por la intensificación del trabajo y horas de trabajo excesivas;
- Competencia entre gobiernos para flexibilizar las leyes y regulaciones laborales, y
- Competencia regional en salarios y esfuerzos gubernamentales para reducir el salario mínimo y/o crear salarios mínimos diferenciales para regiones geográficas, zonas o industrias específicas.

En 2009, la RSM y EMIH harán un seguimiento con los/las participantes del seminario y otras organizaciones, para tratar sobre las mejores formas de compartir información y avanzar en la colaboración regional en estos y otros temas.
