

Boletín Internacional de Investigación Sindical

2009

vol. 1

núm. 1

Estrategias sindicales frente a los sistemas mundiales de producción

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Primera edición 2009

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Boletín Internacional de Investigación Sindical
Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2009

sindicato / sindacato internacional / papel del sindicato

13.06.3

ISBN 978-92-2-322309-0

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

Boletín
Internacional
de Investigación
Sindical

2009
vol. 1
núm. 1

5

Prólogo

7

Editorial

9

¿Todo sigue como siempre? Gestión de la cadena de suministros del sector del vestido tras la expiración del AMF. El caso de Camboya

Doug Miller

37

Alimentar los mercados financieros: las empresas de alimentos y la financiarización de los sistemas mundiales de producción

Hidayat Greenfield

53

¿En pugna? Las cadenas mundiales de producción y el desarrollo sostenible en la industria forestal

Olfa Khazri, Peter Poschen, Bob Ramsay

79

¿Atraer las inversiones extranjeras a cualquier precio? El caso de las zonas francas industriales y Ramatex en Namibia

Herbert Jauch

93

Reorganización digital Susan Hayter

107

Sindicación de los guetos de alta tecnología de la globalización

Jenny Holdcroft

Prólogo

Dan Cunniah

Director
Oficina de Actividades para los Trabajadores

Tengo el agrado de presentarles el primer número de la nueva revista de la Oficina de Actividades para los Trabajadores, el *Boletín Internacional de Investigación Sindical*. Esta publicación presenta una visión general de las recientes investigaciones sobre políticas del trabajo y sociales llevadas a cabo en el mundo por universitarios y expertos en temas sindicales. El *Boletín* abarca diversas disciplinas y se dirige a expertos en materia sindical, ministros del trabajo e investigadores de todo el mundo especializados en las disciplinas correspondientes: relaciones de trabajo, sociología, derecho, economía y ciencias políticas. La revista será publicada dos veces al año en español, inglés y francés.

Recibirán nuestra nueva publicación aquellas personas abonadas a *Educación Obrera*. Esta última seguirá existiendo y será publicada una vez al año. Se concentrará en el examen de las tendencias y estrategias en materia de educación obrera, se basará en los conocimientos de los especialistas de ACTRAV en el ámbito de la educación obrera y será publicada por el Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro de Turín.

El lanzamiento del *Boletín Internacional de Investigación Sindical* se basa en una encuesta realizada en 2005-2006 entre los lectores de *Educación Obrera*. Esta encuesta reveló el particular interés por una publicación de investigación centrada en asuntos sindicales.

Espero que el *Boletín* les sea útil en su trabajo y espero recibir en breve sus opiniones.

Editorial

Dan Cunhiah

Director
Oficina de Actividades para los Trabajadores

La globalización se ha caracterizado en estos últimos años por una coordinación cada vez mayor de la actividad productiva mundial. La interdependencia de los sistemas de producción internacionales se reveló en forma muy evidente con la crisis financiera y económica iniciada en 2008. Esta crisis ha generado uno de los principales desafíos en materia de empleo al que nos hayamos enfrentado en decenios.

Durante los años ochenta, la globalización se caracterizó por la liberalización y el aumento de las inversiones directas transfronterizas, así como por la intensificación de los intercambios y de los flujos financieros internacionales. Hoy en día, la globalización se caracteriza asimismo por una organización mundial de la producción, esto es, por la implementación de sistemas mundiales de producción.

Desde los años noventa, la disminución de los costos de transporte y la aceleración de los avances en materia tecnológica condujeron al fraccionamiento de los procesos de producción en varias etapas y a sus deslocalizaciones, lo cual permitió a las empresas beneficiarse de normas sociales y medioambientales menos exigentes, de un mejor acceso a las materias primas y a la energía, así como de reglamentaciones más laxas.

Los sistemas mundiales de producción comenzaron a aparecer en sectores de tecnologías avanzadas, como el sector electrónico, así como en sectores con alto coeficiente de mano de obra, como los sectores textiles y del calzado. Hoy, los sistemas mundiales de producción se encuentran cada vez más presentes en el sector de servicios, como el sector financiero, el sector de atención al cliente y el sector de programación informática, que pueden ser suministrados desde cualquier parte del mundo.

La integración cada vez mayor de las economías nacionales en un mercado global único y las características de los nuevos sistemas de producción exigen una real coordinación de las prioridades de los sindicatos nacionales e internacionales. Se trata de un reto importante para los sindicatos,

acostumbrados a organizarse a nivel nacional y enfrentados cada vez más a desafíos internacionales vinculados con la globalización.

La producción de bienes y servicios se encuentra más dispersa y también más coordinada a nivel mundial por los productores y los compradores al pormenor y al por mayor. Los sindicatos tienen que hacer frente a políticas de gestión de los recursos humanos antisindicales. En algunos casos, se trata de un simple fenómeno local dentro de un sistema de producción mundial, mientras que en otros casos estas políticas responden a estrategias deliberadas, pensadas y aplicadas desde las sedes sociales de las empresas. Asimismo, los sindicatos luchan por una mayor representatividad sindical, que se ha deteriorado como consecuencia de ciertas estrategias de abastecimiento.

El desarrollo de nuevos sistemas mundiales de producción plantea nuevas dificultades para los sindicatos, tales como el crecimiento del trabajo informal y el descenso de la afiliación sindical. Esta situación nos obliga a reformular los conceptos de relación laboral y de lugares de trabajo; es importante definir estrategias que permitan frenar los intentos de los empleadores que intentan dividir la fuerza de trabajo mediante el empleo de una mano de obra principalmente extranjera, joven y femenina, considerada particularmente vulnerable.

Sin embargo, los sistemas mundiales de producción abren nuevas perspectivas. Para aprovechar estos sistemas, los sindicatos deben implementar estrategias de organización y negociación colectiva que los acompañen. El establecimiento de acuerdos marco internacionales constituye una forma de acceso a las decisiones empresariales. La presente entrega del *Boletín* reúne reflexiones de representantes de sindicatos internacionales especializados sobre estos temas.

Estas contribuciones se hicieron durante un taller sobre los sistemas mundiales de producción y el papel de los sindicatos, organizado en mayo de 2006 conjuntamente por la OIT, ACTRAV, la agrupación de organizaciones sindicales internacionales Global Unions y el Instituto de Estudios Sociales de La Haya.

Por ende, conviene destacar que desde principios de 2009 la crisis económica mundial, consecuencia de la caída del mercado financiero internacional a fines de 2008, se ha ido desencadenando. Lo que no era más que una crisis financiera circunscrita a los Estados Unidos se ha transformado en una crisis económica mundial sinónima de despidos colectivos masivos, de difíciles reestructuraciones y de un aumento de la deuda pública. Esta situación amenaza con socavar aún más el movimiento de trabajadores, la justicia social y la igualdad de género.

¿Todo sigue como siempre?

*Gestión de la cadena de suministros
del sector del vestido tras la expiración
del AMF. El caso de Camboya*

Doug Miller

Universidad de Northumbria
Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero

con

Veasna Nuon

Federación Nacional Independiente de Sindicatos del Textil de Camboya
Universidad Laboral Mundial

Charlene Aprill

SACTWU, Sudáfrica
Universidad Laboral Mundial

Ramón Certeza

Confederación del Trabajo y Servicios Sociales Afines
Universidad Laboral Mundial

Introducción

El 20 de enero de 1999, los gobiernos del Reino de Camboya y de los Estados Unidos de América firmaron un tratado comercial de tres años de duración sobre textiles y ropa¹ donde se estipuló un cupo de hasta el 14 por ciento para la ropa importada desde Camboya a los Estados Unidos, condicionado dicho cupo a que se efectuaran mejoras en las condiciones de trabajo y se acatará tanto el Código Laboral de Camboya como las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. Al dar este paso sin precedentes, los gobiernos de los Estados Unidos y de Camboya acordaron asimismo solicitar de manera conjunta la asistencia de la OIT para aplicar esta «cláusula social». En enero de 2001, luego de una amplia consulta con las principales partes interesadas – el Ministerio de Asuntos Sociales, Trabajo, Formación Profesional y Rehabilitación Juvenil (MOSALVY), la Asociación de Fabricantes de Ropa de Camboya (GMAC), el movimiento sindical camboyano y el Gobierno de los Estados Unidos –, la OIT comenzó a poner en práctica el «Proyecto para mejorar las condiciones de trabajo en el sector del vestido».

Como el título del proyecto sugiere, su principal objetivo era mejorar las condiciones de trabajo en el sector camboyano de producción de textiles y ropa instaurando un sistema independiente para supervisar las condiciones de trabajo, prestar asistencia para la redacción de nuevas leyes y reglamentaciones cuando fuera necesario y aumentar la toma de conciencia y la capacidad de los empleadores, trabajadores y funcionarios gubernamentales para acatar mejor las normas fundamentales del trabajo y las leyes laborales camboyanas.

De esta manera, el crecimiento de la industria del vestido y, a su vez, la economía camboyana pasaron a estar supeditados a los cupos atribuidos sobre la base de informes favorables emitidos por el equipo de monitoreo del programa de la OIT denominado «Mejores Fábricas en Camboya». Cabe destacar que el valor de las exportaciones de textiles de Camboya aumentó rápidamente, pasando de 26 millones de dólares de los Estados Unidos en 1995 a 1.600 millones en 2004 y a más de 2.000 millones en 2006, yendo las dos terceras partes de las exportaciones a los Estados Unidos y el tercio restante a la Unión Europea (Mejores Fábricas en Camboya, 2006). No cabe duda de que ésta puede parecer una historia exitosa; al haber sido 265.811 las personas empleadas en ese sector (OIT, 2006a) – alrededor del 65 por ciento del empleo en la manufactura –, los analistas proclamaron que Camboya era un modelo de vinculación del desarrollo con mejoras en las normas laborales

1. Véase el Tratado Bilateral sobre el Textil de Camboya (Cambodia Bilateral Textile Agreement), 20 de enero de 1999, Estados Unidos-Camboya. Este tratado se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2004 mediante un memorando de entendimiento firmado el 31 de diciembre de 2001; véase el comunicado de prensa de la Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos «El Tratado entre Estados Unidos y Camboya sobre el textil vincula el comercio con la mejora de los derechos sindicales» (7 de enero de 2002) en <http://www.tdctrade.com/alert/us0201.htm>.

(Banco Asiático de Desarrollo, 2004; UNCTAD, 2005; OIT, 2005a; Wells, 2006, Frost y Ho, 2005; Polaski, 2004, y Prasso, 2004).

Sin embargo, el 31 de diciembre de 2004, al expirar el Acuerdo Multifibras (AMF) y el Tratado Comercial entre Camboya y los Estados Unidos, estas pretensiones de éxito fueron puestas a prueba. Dado que es un país productor pequeño, para poder seguir siendo competitivo Camboya tenía entonces que pasar a destacarse en el mercado y sacar provecho de su adhesión a las normas internacionales del trabajo para salir adelante en estos tiempos turbulentos. Debe destacarse que los datos del equipo Mejores Fábricas en Camboya, los cuales revelan que el valor total de las exportaciones del sector camboyanos del textil y el vestido aumentaron casi un 10 por ciento – pasando a ser de 2.175 millones de dólares de los Estados Unidos en 2005 –, indican que Camboya está haciendo algo más que sostenerse en este mundo posterior al AMF. El volumen de las exportaciones a los Estados Unidos aumentó algo más del 10 por ciento y su valor casi un 20 por ciento. Entre el 1.º de enero de 2005 y el 30 de abril de 2006 se crearon casi 30.000 nuevos puestos de trabajo y la cantidad de establecimientos fabriles aumentó un 13 por ciento (Mejores Fábricas en Camboya, 2006). Sin embargo, este crecimiento debe contemplarse dentro del contexto de la reimposición de cupos en ciertas categorías de ropa procedente de China – las denominadas salvaguardias chinas –, debido a lo cual los compradores se vieron obligados a contar con otras alternativas de suministro. En consecuencia, no es posible sostener que la «etiqueta social» de Camboya haya sido el motor de crecimiento en este sector. Es posible que en los próximos años surjan respuestas más categóricas, cuando se eliminen las salvaguardias chinas en virtud de los términos del acuerdo sobre los textiles y el vestido.

En este documento se describe brevemente la estructura de la industria del vestido de Camboya dentro del contexto de esos tratados comerciales y se examinan en detalle las relaciones entre las observaciones realizadas por el equipo de la OIT Mejores Fábricas en Camboya y las atribuciones de cupos. Se evalúa luego en qué medida se alcanzó en realidad el objetivo estipulado para el proyecto – la mejora de las condiciones de trabajo en el sector del vestido – y se ponderan las posibilidades del «modelo social» de Camboya de atraer futuros compradores.

La industria del vestido de Camboya

La industria de exportación de ropa de Camboya nació a mediados de los años noventa. Dos factores precedieron a este hecho. En primer lugar, se restableció la paz, se normalizaron las relaciones políticas y económicas entre el país y la comunidad mundial y tuvieron lugar las primeras elecciones democráticas. El segundo de los factores fue un proceso de reestructuración neoliberal propulsado por el FMI y el Banco Mundial que incluyó la privatización de algunas plantas fabriles de textil y ropa de propiedad estatal. Camboya,

que todavía no era miembro de la OMC, ingresó bastante tarde en el mercado mundial de exportaciones, habiendo tenido lugar sus primeras exportaciones de ropa a mediados de los años noventa. Entre 1995 y 2004, el volumen de ropa exportada aumentó rotundamente, pasando de 26 millones de dólares de los Estados Unidos a casi 2.000 millones, y ahora este sector representa casi el 80 por ciento de la mercancía que ese país exporta hacia los Estados Unidos y la UE. La que entonces era una pequeña pero gradualmente creciente industria recibió un espaldarazo cuando en 1996 los Estados Unidos le otorgaron a Camboya la categoría de «nación más favorecida» (NMF) y en 1997 le confieren privilegios comerciales especiales dentro del marco de su Sistema Generalizado de Preferencias (SGP). En 2001 el acceso de Camboya al mercado de la Unión Europea (UE) pasó a estar exento de cupos y de aranceles dentro del marco de su «Sistema Generalizado de Preferencias para Todo menos las Armas» destinado a los países menos adelantados.

No obstante, como se puede ver en el cuadro 1, el gran despegue de la industria tuvo lugar después de que en 1999 se iniciaran y finalizaran las negociaciones sobre el textil entre los Estados Unidos y Camboya.

Esto fue acompañado de un aumento de las inversiones extranjeras directas que se produjo cuando el capital extranjero comenzó a darse cuenta del potencial mercantil que significaba exportar productos textiles con mayores posibilidades de cupos. Las cifras de la Asociación de Fabricantes de Ropa de Camboya (GMAC) relevan la relación de importancia entre los propietarios chinos, taiwaneses y coreanos y, con ella, su estilo gerencial importado (véase el cuadro 2).

Cuadro 1. Evolución de la industria del vestido de Camboya

Indicador	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Fábricas (cantidad)	20	24	67	129	152	190	186	188	197	206
Total empleados (miles)	18,7	24,0	51,6	79,2	96,6	122,6	188,1	210,4	234,0	245,6
Exportaciones de ropa (millones de dólares de los Estados Unidos)	26,2	106,4	223,9	355,3	653	965	1.119,8	1.338,4	1.581,5	1.987

Fuente: Embajada de los Estados Unidos en Camboya: «Economic Significance of the Garment Sector in Cambodia» (Importancia económica del sector del vestido en Camboya).

Cuadro 2. Industria del vestido por nacionalidad de los propietarios

Nacionalidad	Población fabril general	
	Cantidad	Porcentaje
Camboya	13	5
China y Hong Kong	66	28
Taiwán	41	17
Corea	12	5
Otros	59	25
Empresas mixtas	47	20
Total	238	100

Fuente: GMAC, 18 de enero de 2005.

La producción de ropa de Camboya, aunque reviste vital importancia para la economía del país, sigue siendo relativamente pequeña en términos mundiales: alrededor del 0,3 por ciento de la producción mundial y del 0,7 por ciento del valor del comercio exterior mundial, según datos de la OMC (Banco Asiático de Desarrollo, 2004). Sin embargo, la industria de ropa ha sido importante para el desarrollo económico y social del país ya que constituye el 80 por ciento de las exportaciones del mismo, el 12 por ciento de su PIB y emplea directamente al 65 por ciento de la fuerza laboral industrial. En consecuencia, Camboya se ha convertido en uno de los pocos países del mundo cuyas economías dependen sobre todo de las exportaciones de textiles.

La mayor parte de la fuerza laboral del vestido está compuesta por mujeres jóvenes, que están empleadas directamente por unas 292 fábricas localizadas en Phnom Penh, Kandal, provincia de Kampong, y en Sihanouk (Mejores Fábricas en Camboya, 2006a). No cabe duda de que trabajando en la industria del vestido las mujeres perciben mayores ingresos y tienen mejores condiciones que en otros puestos de trabajo disponibles. Las considerables remesas de dinero que envían los trabajadores del vestido mantienen a más de un millón de personas de zonas rurales y reducen la inseguridad alimentaria (FIAS, 2005).

La industria del vestido de Camboya depende casi por completo del hilo importado (para los tejidos), de las telas terminadas y telas tejidas circulares (para confeccionar ropa de tela y de punto), como así también de todos los accesorios y casi todo el material de embalaje y presentación; el material nacional existente se limita a unas cajas de cartón y bolsas de plástico. Esta situación coloca a la industria nacional en gran medida dentro del arquetipo de Gereffi de «red asiática de producción» impulsada por el comprador (Gereffi y Korzeniewicz, 1994), donde predominan grandes comerciantes de ropa de marca y minoristas, sobre todo estadounidenses. Los principales 25 compradores en función del volumen de producción figuran en el cuadro 3.

Los proveedores asiáticos multinacionales que procuran negociar en el mercado mundial están supeditados – como señala Sturgeon (citado en Gereffi y otros, 2005) – «a participar en las redes mundiales de producción encabezadas por empresas de países desarrollados». Las fábricas individuales de suministro de Camboya pueden entonces depender por completo de únicos clientes o de múltiples compradores, o vender a través de agentes en Hong Kong o incluso subcontratar ellas mismas el trabajo encargándolo a empresas locales (Salinger y otros, 2005).

El marco que se estableció en Gereffi y Korzeniewicz (1994) sobre las cadenas mundiales de productos básicos pone énfasis en la importancia que tuvo la manufactura triangular en la dispersión mundial de la producción que se inició en los años setenta, en virtud de la cual los compradores extranjeros hacían sus pedidos a fabricantes del este de Asia, los cuales, a su vez, reasignaban la mayor parte o incluso todos sus pedidos a fábricas afiliadas situadas en el extranjero, en los países recientemente industrializados o

Cuadro 3. Los 25 mayores compradores de Camboya

Posición	Comprador	Posición	Comprador
1	GAP	14	PVH
2	H&M	15	C&A
3	Levi Strauss	16	Walmart
4	Adidas	17	Kohl's
5	Target	18	MGT
6	Sears Holdings Corp (Sears, Kmart)	19	American Marketing
7	Children's Place	20	J.C. Penney
8	Charles Komar	21	C.S.I.
9	The William Carter Company	22	Fruit of the Loom
10	VF Jeanswear Ltd	23	Puma
11	Matalan	24	Roga
12	Blue Star	25	Paceman
13	Nike		

Fuente: Ministerio de Comercio de Camboya.

economías emergentes. Estas nuevas relaciones de producción entre los compradores extranjeros y los fabricantes de los países recientemente industrializados – donde se hacían grandes volúmenes de negocios – contribuyeron a que aumentara la cantidad de fabricantes asiáticos que se fueron convirtiendo a su vez en grandes multinacionales. En el cuadro 1 se muestra de manera clara cómo las inversiones en las nuevas fábricas se fueron acelerando paralelamente a la asignación de cupos. La tesis central que se expone en este artículo es que el imán que atrajo a las multinacionales compradoras y proveedoras fue en gran parte el acceso preferencial a los principales mercados que brindaban los cupos y el predominio de costos salariales relativamente bajos dimanados del gran excedente de mano de obra del país (Bargawi, 2005; Banco Asiático de Desarrollo, 2004, pág. 56). También se sostendrá en este artículo que el proyecto de monitoreo de la OIT demostró ser el complemento ideal, no solamente para los compradores multinacionales que ya incorporaban a su política comercial la responsabilidad social sino también para los que no lo hacían.

El proyecto de la OIT sobre monitoreo de fábricas: programa Mejores Fábricas en Camboya

Podría decirse que el programa de la OIT sobre monitoreo de fábricas en Camboya (anteriormente denominado «proyecto de la OIT para el Sector del Vestido» y rebautizado en 2001 con el nombre de Mejores Fábricas en Camboya) es el esfuerzo de monitoreo más abarcador y sistemático² llevado

2. <http://www.betterfactories.org/ILO/aboutBFC.aspx?z=2&c=1>, acceso el 12 de julio de 2006.

a cabo en cualquier base nacional de suministro de ropa del mundo³. Prácticamente todas las fábricas de este sector (con la excepción de algunos subcontratistas) están registradas en este programa y hay un equipo de doce inspectores (que en un principio eran ocho) de habla khmer, contratados para cumplir ciclos constantes de diez meses de visitas de monitoreo a fin de garantizar que todas las fábricas reciban una visita de inspección. Su tarea culmina con un informe sobre las fábricas para el proveedor registrado y un «Informe resumido» que se hace público y donde se enuncian de manera sucinta las observaciones realizadas en las fábricas o cohortes seleccionadas. El proceso ha sido ahora centralizado en un sistema de administración computarizado al que pueden acceder los compradores y proveedores⁴.

No obstante las críticas que se le hicieron a la metodología de monitoreo (Pandita, 2002, y Womyn's Agenda for Change, 2002), las fábricas de proveedores parecen estar sujetas a un rígido examen de todos los aspectos del Código Laboral camboyano (inicialmente dentro de un ciclo de dos años, que ahora es de diez meses) y lo observado se da a conocer ante la opinión pública en general a través de Internet. La lista de verificación de los monitores, basada en el Código Laboral camboyano y en las normas fundamentales de la OIT, está compuesta por más de 500 puntos. Los monitores, que trabajan de a dos y se presentan en las fábricas sin anunciarse, entrevistan por separado y de manera confidencial a trabajadores y personal gerencial. Las entrevistas con los trabajadores generalmente se llevan a cabo fuera de los predios de las fábricas. Los monitores también conversan con representantes de los trabajadores de las mismas fábricas y con dirigentes sindicales. Se le pide a la patronal que proporcione los documentos pertinentes (nóminas, contratos tipo, registros de licencias) como evidencia de las condiciones de trabajo y de los términos de empleo.

Polaski (2004) ha sostenido que el programa Mejores Fábricas en Camboya ha originado «considerables y difundidas mejoras en materia de salarios, condiciones de trabajo y respeto de los derechos de los trabajadores» (pág. 25). Más adelante nos referiremos nuevamente a este comentario. Entretanto, es importante evaluar de manera crítica las razones que expone Polaski como confirmación de lo que dice. En primer lugar, sostiene que hubo una estrecha conexión temporal entre el mejor comportamiento de las empresas y las retribuciones en forma de mayores cupos. En segundo lugar, debido a que el aumento de los cupos dependía del rendimiento de todo el sector, el resto de la industria ejercía presión sobre las empresas que no acataban lo estipulado, con lo que aumentaban las posibilidades de que éstas cumplieran

3. Los Estados Unidos acordaron pagar el grueso de los costos del monitoreo y aportaron un fondo inicial de 1 millón a 1,4 millones de dólares para que la OIT se encargara de crear el sistema de monitoreo. (El resto se repartió entre la Asociación de Fabricantes de Ropa de Camboya (GMAC) y el Gobierno.)

4. <http://www.betterfactories.org/ILO/infosystem.aspx?z=13&c=1>, acceso el 12 de julio de 2006.

voluntariamente las leyes laborales y otorgaran derechos sindicales a sus trabajadores. En tercer lugar, al mejorar la disponibilidad de información gracias al monitoreo, los compradores (a menudo empresas multinacionales de ropa a las cuales preocupa su propia reputación) podían hacer sus pedidos a firmas que habían acatado las leyes laborales y apartarse de las que las habían violado.

Veamos por partes lo que sostiene Polaski. Al examinar el apéndice – donde se expone el vínculo temporal entre la atribución de los cupos y el grado de mejoras en las fábricas del sector – se puede llegar a la conclusión de que el deseo de que el proyecto de monitoreo pareciera eficaz era mayor que la voluntad de lograr un cambio en las fábricas de ropa de Camboya. Según los términos del acuerdo, «antes del 1.º de diciembre» el Gobierno de los Estados Unidos debía «tomar una determinación sobre cada período del acuerdo», comenzando a partir del 1.º de diciembre de 1999, «con respecto a si las condiciones de trabajo en el sector camboyano del textil y el vestido reflejan debidamente tales normas laborales». La información procedente de la OIT⁵ revela que se llevaron a cabo dos reuniones anuales al respecto: una consulta a mediados de año y una determinación y negociación a finales del año. En noviembre de 2001 se publicó el primer informe de la OIT, basado en una muestra de 30 sobre las 190 fábricas (OIT, 2001). La aplicación de las disposiciones fue extremadamente lenta. Le llevó a la OIT más de un año sólo comenzar a ingresar a las fábricas de Camboya para dar inicio al proceso. Se observa entonces que el primer tramo de los cupos se otorgó sobre la base de un informe al que todavía no se le había dado seguimiento y que consistió en una muestra del 16 por ciento de la base del suministro existente. Esta atribución de cupos algo precipitada puede haber sido originada por el intenso cabildeo de la Asociación de Fabricantes de Ropa de Camboya (GMAC).

Según el comentario de un experto recogido por Prasso (2004):

Los camboyanos se sentían decepcionados ante el lento ritmo del proceso y se quejaban públicamente de que ellos habían conseguido mejorar las condiciones en las fábricas y habían tenido grandes disturbios laborales con sindicatos encallecidos, aunque no se les había prometido ningún incremento de los cupos estadounidenses para el sector textil. El incremento de los cupos textiles de Camboya correspondientes a 2002 fue del 9 por ciento (sobre una prima posible del 14 por ciento), por encima del mínimo del 6 por ciento anual estipulado en el acuerdo. Los incrementos anuales previos del cupo habían sido del 9 por ciento. Para 2002, los cupos asignados a Camboya superaban la capacidad del país de responder a los mismos y ese año dejó parte de su cupo sin completar.

Sobre estas bases se prorrogó el acuerdo por otros tres años y los cupos fueron aumentando progresivamente. Para la época de la segunda determinación

5. Correspondencia personal de Ros Harvey, administrador del programa mundial Mejor Trabajo, OIT, 19 de julio de 2006.

(diciembre de 2002), se habían hecho monitoreos en otras dos cohortes de empresas y había tenido lugar una segunda inspección de la cohorte A, según se comunicó en el Informe resumido núm. 3 (OIT, 2003). El Gobierno de los Estados Unidos tomó la segunda determinación (una atribución del 12 por ciento de cupos) basándose en una cohorte de fábricas donde se había hecho una inspección de seguimiento. La tercera asignación de cupos (14 por ciento) se hizo sobre la base de dos informes de seguimiento: cohorte A (tercer informe) y cohorte B (primer seguimiento). Finalmente, la atribución de un cupo del 18 por ciento se hizo sobre la base de un informe de seguimiento sobre 65 de las 225 fábricas de la cohorte C (OIT, 2004).

Examinemos ahora la cuestión de los incentivos para efectuar mejoras. En este caso tenemos que contemplar los elementos de un enfoque equivalente al del palo y la zanahoria. El Departamento de Preferencias Comerciales del Ministerio de Comercio de Camboya estaba encargado de la gestión de los cupos y de la asignación de los mismos a los fabricantes locales. Un enfoque basado en el palo hubiera implicado amenazar con retirar una licencia de exportación debido a las pruebas obtenidas con el proyecto de monitoreo de la OIT sobre un incumplimiento reiterado de mejorar las condiciones según sugerido por los inspectores de fábricas de la OIT. Sin embargo, el modelo elegido era un sistema de incentivos para toda la industria y no un sistema punitivo específico para cada establecimiento. Por lo tanto, los cupos se atribuían por mejoras generales en el sector según reflejadas en los informes de la OIT, y el mecanismo por el cual los empleadores del sector del vestido podían acceder a los cupos consistía en registrarse y participar en el programa de monitoreo de la OIT (OIT, 2006c).

Aunque para obtener cupos era obligatorio registrarse en el programa de la OIT, por la manera en que se atribuían los cupos en toda la industria, a las empresas le resultaba fácil esconderse o hacer muy poco (véase la columna 5 del cuadro 4). Por supuesto, además estaba el gran «agujero negro» de corrupción gubernamental con respecto a la atribución de los verdaderos cupos a cada fábrica. En un estudio que llevó a cabo el Instituto Camboyano de Investigación para el Desarrollo, se observó que el 7 por ciento de los costos de los operadores de fábricas de ropa eran los denominados «costos burocráticos», eufemismo con el que se denominan los sobornos pagados a funcionarios gubernamentales a lo largo de la industria del vestido (2001)⁶. Esto

6. Una de las cuestiones que monitorea el equipo de la OIT es la corrupción en el ámbito de la contratación, aunque un estudio del Instituto Camboyano de Investigación para el Desarrollo (Cambodia Development Research Institute – CDRI) reveló que alrededor del 50 por ciento de los trabajadores de la industria del vestido habían pagado un promedio de 38 dólares de los Estados Unidos (aproximadamente un mes de sueldo) para conseguir trabajo en dicha industria. Estos «honorarios» van a manos de una serie de personas, por ejemplo, los guardias de seguridad de las fábricas, intérpretes, agentes de colocación, etc. (MacLean, 1999) y parecen estar tolerados oficialmente como una práctica *bona fide* de gestión (Banco Asiático de Desarrollo, pág. 61).

Cuadro 4. Reconocimientos de los informes de monitoreo y refutaciones de lo observado

Informe resumido núm.	Tipo	Fecha de publicación	Porcentaje de sugerencias no llevadas a la práctica *	Repuestas de las fábricas proveedoras **	Cupo asignado (porcentaje)
1	Inicial	Noviembre de 2001	No hay datos	15/30 8 aceptadas	–
2	Inicial	Abril de 2002	No hay datos	8/34 6 aceptadas	9
3	Seguimiento	Junio de 2002	57	6/29 4 aceptadas	–
4	Inicial	Septiembre de 2002	No hay datos	9/65 4 aceptadas	–
5	Seguimiento	Junio de 2003	55	5/30 3 aceptadas	12
6	Seguimiento	Junio de 2003	53	3/29 todas aceptadas	–
7	Inicial	Octubre de 2003	No hay datos	6/58 3 aceptadas	–
8	Seguimiento	Febrero de 2004	51	9/62 3 aceptadas	14

* A partir del 5 en adelante, en los informes se hacía referencia retroactiva a la cohorte de fábricas inspeccionada inicialmente; por ejemplo, en el informe 5 se hacía un seguimiento de las fábricas que figuraban en el informe 3. ** Indica la cantidad de informes de monitoreo devueltos y reconocidos por las empresas con relación a la cantidad total de fábricas de la cohorte y la cantidad de respuestas devueltas donde se aceptaba lo señalado.

también se puso de relieve en un estudio que hizo el Banco Mundial sobre la opiniones de los compradores con respecto a aprovisionarse en Camboya (FIAS, 2004).

Es necesario además tomar en cuenta la sensibilidad del comprador y, por ende, del consumidor, con respecto a la transparencia generada por el proyecto de monitoreo de la OIT. Es importante señalar que los nombres de las fábricas únicamente aparecían en los informes de seguimiento después de terminado el período de gracia para que efectuaran mejoras sobre la base de las sugerencias formuladas por los inspectores (OIT, 2003). Como se puede ver en el cuadro 4, cuando se estaba a punto de efectuar la atribución final de cupos, se estaba dando a conocer públicamente la tercera cohorte, con un total del 50 por ciento de las fábricas registradas.

Para las empresas y para su reputación fue importante que en los informes resumidos de la OIT se nombraran las fábricas pero no se las vinculara con los compradores, aunque debido a esto, a los consumidores y a otras partes interesadas (accionistas, sindicatos, gobiernos, ONG) les resultaba imposible saber a quién correspondía lo producido para determinados clientes y en qué condiciones se trabajaba. Como señala Pandita (2002), Camboya era un gran *parasol* de bajo costo desde el punto de vista de la responsabilidad social, dado que ostensiblemente la presión se ejercía sobre el Gobierno camboyano y los proveedores para que acentuaran el cambio, mientras que las multinacionales compradoras no parecían tener casi ninguna responsabilidad en lo que respecta a mejorar las condiciones. Prasso (2004) precisa:

La certificación internacional de la OIT en el sentido de que la ropa fabricada en Camboya se lleva a cabo con prácticas laborales justas – en una especie de «paraíso seguro» – brinda cierto grado de tranquilidad y da seguridad a los minoristas a quienes preocupa la imagen de su marca ante los consumidores, especialmente a los que durante los años noventa fueron acusados de prácticas explotadoras. Gap, The Limited, Abercrombie & Fitch, Adidas, Ann Taylor, Kmart, Wal-Mart, Nike, OshKosh B'Gosh y Reebok son algunos de los minoristas que compran ropa fabricada en Camboya.

Se deja abierto el interrogante con respecto a cuán sensibles pueden ser los compradores a lo indicado en los informes de la OIT. No disponemos de información sobre el acceso de los compradores a los informes de la OIT antes de que se introdujera el Sistema Informático de Gestión, en 2006. Sin embargo, el estudio sobre los compradores que llevó a cabo la FIAS en 2004, basado en una muestra de 15 sobre 69 compradores, reveló que el 43 por ciento de los compradores consideraba que las normas de la OIT revisten una importancia grande e inclusive crítica y que otro 43 por ciento las considera de «moderada importancia» para los consumidores. En esa muestra parecía haber una discrepancia entre las empresas estadounidenses y las europeas, considerando la mayoría de las empresas europeas que las normas revestían importancia crítica para los consumidores mientras que los compradores estadounidenses opinaban lo contrario. También se informó de que la mayoría de las personas que respondieron o bien no conocían o conocían muy poco el programa Mejores Fábricas en Camboya y no estaban en condiciones de juzgar su capacidad (FIAS, 2004). En realidad, en un seguimiento recordatorio, la FIAS señaló la existencia de un gran problema por cuanto se estaban duplicando esfuerzos⁷. La situación parece estar mejorando desde que se introdujo en 2006 el Sistema Informático de Gestión. Se observó que 13 compradores, que representan el 40 por ciento del volumen de compra (pero solamente el 19 por ciento de los compradores)⁸, consultan los informes de

7. A pesar de los logros alcanzados por el proyecto, hay una considerable falta de eficiencia debida a la duplicación de los sistemas de observancia por parte de diversos compradores y por las inspecciones del Ministerio de Trabajo. Todos los compradores extranjeros siguen realizando sus propios monitoreos: algunos los llevan a cabo personal de los compradores y éstos cubren los gastos (es habitual que tal sea el caso de las marcas más importantes), y otros los realizan proveedores externos como exigencia del comprador pero solventados por la fábrica proveedora (suele ser el caso de los minoristas) y los proveedores; al negociar sus precios, toman en cuenta el costo de las auditorías que los compradores les exigen hacer. Algunas fábricas que tienen múltiples compradores comunican que han llegado a tener 60 inspecciones del trabajo en un año, con una duración de medio día a dos días cada una y un costo aproximado de 2.000 dólares, como así también un considerable costo de oportunidad para la administración de la fábrica (FIAS, 2005, pág. 3).

8. Las cifras sobre los compradores fueron proporcionadas por el Departamento de Comercio de Camboya.

monitoreo antes de hacer sus compras. De la misma manera, 178 de los formularios de acceso de terceros fueron firmados por empresas proveedoras, dando acceso a compradores a los informes de monitoreo de la OIT a través del Sistema Informático de Gestión. Nueve importantes compradores internacionales se basan exclusivamente en los informes sobre los monitoreos de la OIT y han dejado de llevar a cabo sus propios monitoreos. Otros han prometido reducir sus propios monitoreos. Se ha otorgado a once compradores acceso de terceros a los informes; se trata de fábricas con las cuales esos compradores no tienen relaciones. Y durante el primer trimestre de 2006 otras tres grandes marcas asistieron como acompañantes a las visitas de monitoreo con la intención de comprender mejor los procedimientos empleados por la OIT con miras a disminuir o eliminar su propio monitoreo⁹.

¿Han mejorado las condiciones de trabajo?

Por supuesto, el interrogante que más preocupa es en qué medida contribuyó el proyecto de la OIT a que mejoraran de manera sostenible las condiciones de trabajo y las relaciones laborales dentro de la industria camboyana del vestido. En esta coyuntura es importante que recordemos la posición de la OIT y de su proyecto. La OIT tuvo grandes dificultades para dejar sentado en sus informes resumidos que el monitoreo de fábrica no es un objetivo en sí mismo, sino parte de un proceso destinado a mejorar las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya. En general, se acepta que no le corresponde a la OIT originar dichas mejoras, siendo la responsabilidad de la administración de los establecimientos fabriles, del Gobierno y de los sindicatos. A partir del tercer informe resumido, se incluyó una sección retrospectiva donde se invitaba a los interlocutores tripartitos – el MOSALVY, la GMAC, a diversas fábricas individuales y a los sindicatos – a comunicar los pasos dados para corregir las deficiencias puestas de relieve en el informe anterior (Informe resumido núm. 1). Esta sección del informe debería haber sido el principal punto de referencia para determinar la atribución de cupos. Sin embargo, luego de las declaraciones iniciales que figuran en el Informe resumido núm. 3, el Gobierno y la GMAC se negaron a proporcionar más información, y los puntos del índice del informe correspondiente a las distintas fábricas (donde se describían las iniciativas sobre toma de conciencia con respecto al sida) y a los sindicatos (donde se comentaban los esfuerzos por corregir la incidencia de huelgas) se tornaron tan repetitivos que para cuando se preparó el Informe resumido núm. 8, ese punto no se incluyó. Sin embargo, básicamente los informes resumidos de seguimiento núms. 3, 5, 6, 8, 9, 10 y 12-16 consistieron en un resumen detallado de las condiciones de trabajo y de las discrepancias con

9. Correspondencia personal de Ros Harvey, administrador del programa mundial Mejor Trabajo, OIT, Camboya, 9 de mayo de 2006.

respecto a la aplicación de las normas laborales y de la legislación camboyana. Aunque los informes resumidos núms. 3, 5, 8, 9 y 16 remiten a los datos de la norma tomada como referencia, los informes núms. 6, 10, 12, 13, 14 y 15 no eran acumulativos y solamente efectuaban una comparación con respecto al informe anterior en relación con las cohortes. Esto significa que podrían no haberse reflejado totalmente las mejoras (véase el apéndice).

No pretendemos presentar aquí un análisis detallado de los 500 puntos que se monitorearon durante el programa Mejores Fábricas en Camboya. Por el contrario, nos concentraremos en las normas fundamentales del trabajo que figuraban en los índices de los informes: trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación u hostigamiento, excesivas horas de trabajo, correcto pago de los salarios, libertad sindical y negociación colectiva e incidencia de huelgas. En el cuadro 5 se compara de manera sucinta lo observado en el Informe resumido núm. 3 sobre estas cuestiones con los datos de la norma tomada como referencia que figuran en el Informe resumido núm. 1. Dado que se inspeccionó la misma cohorte en otras dos ocasiones y que ésta se mantuvo a largo del proyecto de la OIT hasta la fecha, incluimos esas observaciones en el cuadro 5 a pesar de que los informes subsiguientes eran acumulativos y no remitían al Informe resumido núm. 1.

Como podía esperarse de la mayoría de las fábricas de proveedores orientadas hacia la exportación, no hubo casos de trabajo forzoso¹⁰ ni de trabajo infantil, aunque en el Informe resumido núm. 16 se citaron algunos casos de contratación de menores de edad (OIT, 2006k)¹¹. Con respecto al acoso sexual, una cuestión notoriamente difícil de monitorear, el personal observó que se habían comunicado pocos casos. En 2006 la OIT encargó a CARE International que llevara a cabo un estudio de 1.000 trabajadores con respecto a cuestiones de género y cooperación en los lugares de trabajo. Entre esas cuestiones figuraba el acoso sexual. Se entregaron los resultados preliminares para que se puedan llevar a cabo consultas con las partes interesadas. El estudio encontró que el 25 por ciento de los trabajadores tuvieron experiencias donde se utilizó lenguaje peyorativo sobre las mujeres. Esto sucede tanto entre la dirección como entre compañeros de trabajo. Casi el 5 por ciento de las trabajadoras comunicaron haber sido víctimas de tocamientos por parte de supervisores¹². El pago incorrecto de salarios – un problema persistente en las cadenas de suministro de ropa – era sin lugar a dudas uno de los problemas observados en la mitad de las fábricas inspeccionadas y continuaba siéndolo

10. El Departamento de Estado de los Estados Unidos lo ha desmentido, aunque basándose en una definición general amplia de trabajo forzoso que incluye horas extraordinarias involuntarias (2006).

11. Esto se debía a cierta laxitud en lo referente a exigir a los trabajadores, antes de contratarlos, que proporcionaran documentos confiables para verificar su edad (Informes resumidos núms. 13-14).

12. Información suministrada por Ros Harvey, administrador del programa mundial Mejor Trabajo, OIT.

hasta el Informe resumido núm. 12. Sin embargo, los datos del Informe resumido núm. 16 revelan que se han hecho algunos adelantos en esta cuestión (aunque en una cohorte diferente de fábricas). Todas salvo una de las fábricas incluidas en el monitoreo pagan a sus trabajadores regulares el salario mínimo por las horas ordinarias de trabajo y el 84 por ciento de las fábricas pagan a

Cuadro 5. Cambios observados en las condiciones de trabajo y en la aplicación de las normas laborales en la misma cohorte de fábricas entre 2001 y 2005

Informe resumido núm.	1	3	6	12
Fecha	Noviembre de 2001	Junio de 2002	Junio de 2003	Agosto de 2005*
Cantidad de fábricas incluidas en el monitoreo**	30	29	28	26
Trabajo infantil	No hay evidencias	No hay evidencias	No hay evidencias	No hay evidencias
Trabajo forzoso	No hay evidencias	No hay evidencias	No hay evidencias	No hay evidencias
Acoso sexual	No hay evidencias	No hay evidencias	No hay evidencias	No hay evidencias
Incorrecto pago de salarios	Tiene lugar en 15 de las fábricas	Se observaron algunas mejoras, pero 15 de las fábricas siguen sin corregir totalmente esta cuestión	Este problema persiste en 18 fábricas	Considerable cantidad de casos de incorrecto pago de los salarios en por lo menos el 50 por ciento de las fábricas
Horas extraordinarias obligatorias	En 13 de las fábricas las horas extraordinarias no se hacen de manera voluntaria	Se observaron algunas mejoras, pero 15 de las fábricas todavía no pusieron en práctica las sugerencias hechas al respecto	Este problema persiste en 14 fábricas.	Más de las dos terceras partes de las fábricas incluidas en el monitoreo tomaron medidas para que las horas extraordinarias sean voluntarias
Horas extraordinarias excesivas	En 27 de las 30 fábricas se sobrepasa el límite estipulado	Se observaron algunas mejoras, pero en 17 de las fábricas sigue habiendo problemas al respecto	En 15 de las 28 fábricas se sobrepasa el límite estipulado	Sin embargo, en la mayoría de las fábricas incluidas en el monitoreo, las horas extraordinarias no son excepcionales ni están limitadas a dos diarias
Libertad sindical	Hay sindicatos en 15 fábricas, pero hubo 8 casos de infracción de la libertad sindical	Se observaron algunas mejoras, pero es difícil evaluarlas sobre la base del informe. En 18 fábricas no se les concede el tiempo estipulado a los delegados sindicales	Se observaron algunas mejoras pero es difícil evaluarlas sobre la base del informe. En 19 fábricas no se les concede el tiempo estipulado a los delegados sindicales	Se observaron algunas mejoras pero es difícil evaluarlas sobre la base del informe. En 11 fábricas no se les concede el tiempo estipulado a los delegados sindicales
Negociación colectiva	24 fábricas carecían de convenios colectivos	No de dispone de información sobre convenios colectivos	No de dispone de información sobre convenios colectivos	No de dispone de información sobre convenios colectivos
Huelgas	Oficiosas e incons- titucionales pero pacíficas en 14 de las 30 fábricas	Oficiosas e inconstitucionales pero pacíficas en 4 de las 29 fábricas	Oficiosas e inconstitucionales pero pacíficas en 7 de las 28 fábricas	Oficiosas e inconstitucionales pero pacíficas en 4 de las 26 fábricas
* Incorporando nueva metodología de monitoreo. ** La cantidad de fábricas cambió debido al cierre de algunas de ellas.				

sus trabajadores regulares (incluyendo trabajadores a prueba y trabajadores pagados a destajo) salarios correctos por horas extraordinarias normales. En el caso de trabajadores ocasionales, alrededor del 61 por ciento de las fábricas acatan las exigencias en materia de salario mínimo y el 86 por ciento pagan la tarifa correcta por horas extraordinarias normales (OIT, 2006k, pág. 57).

Con respecto a las horas extraordinarias, de ser representativa la cohorte de fábricas que figura en el Informe resumido núm. 1, se deduce que en esta industria las horas extraordinarias obligatorias y excesivas eran endémicas en el momento de aplicarse los términos del tratado comercial. Prácticamente todo el personal hacía excesivas horas extraordinarias y en la mitad de los casos tomados como muestra los trabajadores hacían horas extraordinarias involuntarias.

Si examinamos lo señalado en el Informe resumido núm. 16, que, una vez más, representa el panorama de una cohorte diferente y mayor de fábricas, medida con respecto a la norma tomada como referencia, vemos que la cuestión de las horas extraordinarias obligatorias no ha cambiado aunque ha habido una pequeña mejora en lo referente a horas extraordinarias excesivas, no limitándose las horas extraordinarias a dos diarias en más de las dos terceras partes de las fábricas incluidas en el monitoreo (*ibíd.*, pág. 6).

Con respecto a la libertad sindical, aunque en el primer informe se comentaba que en este sector había alrededor de 200 sindicatos de fábrica (pág. 28), muchos de ellos eran sindicatos rivales que existían paralelamente dentro de una misma fábrica. El Primer informe resumido da una idea elocuente de las relaciones laborales que había en el momento en que se lanzó el programa Mejores Fábricas en Camboya. Había habido huelgas en 16 fábricas de una pequeña muestra de 30 fábricas:

Se sostenía que las huelgas se debían a: despido de uno o varios dirigentes o delegados sindicales supuestamente sin razón válida (cuatro fábricas), despido de un dirigente sindical con causa válida (dos fábricas), despido de diversos trabajadores (dos fábricas), despido de trabajadores militantes (no electos) durante una huelga (una fábrica), no acatamiento de las diversas disposiciones de la ley (seis fábricas), acción solidaria con trabajadores en huelga de otra fábrica (dos fábricas), pago parcial de los salarios y aplazamiento del pago del salario restante al mes siguiente (una fábrica), reclamo del pago del salario mínimo de 45 dólares a raíz de la promulgación de la reglamentación pertinente (dos fábricas), falta de pago de las horas extraordinarias y del sobresueldo para comida (una fábrica), y asegurarse de que la nueva dirección de la fábrica cumpliera un acuerdo concerniente a los salarios cuando no había trabajo en la fábrica (una fábrica) (OIT, 2001, págs. 24-25).

Un análisis de los llamamientos urgentes de los que se ocupó la FITTVC¹³ (véase el apéndice) revela también una situación similar de represalias

13. Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero.

tomadas en caso de actividades sindicales. Aunque la densidad sindical es relativamente alta, situándose en el 43 por ciento¹⁴, hay numerosos sindicatos de fábrica. Aunque los trabajadores, según los datos del estudio, consideran que en general las grandes empresas tratan de manera justa a los sindicatos, todavía no tiene lugar una negociación colectiva *bona fide*. Los datos de la OIT revelan que a mediados de 2003 había solamente 23 convenios colectivos, pero los mismos eran en gran medida una repetición del Código Laboral camboyano y hacían hincapié en lo señalado por el Gobierno de los Estados Unidos: que en Camboya todavía no ha comenzado la práctica de la negociación colectiva en una escala considerable (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2003, pág. 11). En 2006 el Departamento de Estado de los Estados Unidos comentó que los 15 convenios colectivos registrados en el MOSALVY fueron sobre todo pactos de conciliación y no satisfacían las normas internacionales sobre la negociación colectiva. Además, solamente en cinco de esos casos constituían auténticos convenios colectivos (Departamento de Estado de los Estados Unidos, 2006).

Veamos ahora las cuestiones que más preocupan a los trabajadores del sector del vestido, es decir, los salarios y la duración del trabajo. La cuestión de un «salario vital» no figura en el programa de monitoreo de la OIT, pero la reivindicación de un considerable aumento salarial fue el motivo de gran parte del descontento que persistió en el sector desde que comenzó el proyecto de la OIT. En 2000, la Comisión Laboral Consultiva aprobó un salario mínimo para los trabajadores regulares del sector del vestido de 45 dólares¹⁵, 40 para los trabajadores a prueba y 30 para los aprendices. Si el trabajo a destajo de un trabajador es inferior a 45 dólares, el empleador está obligado a compensar la diferencia. Los trabajadores tienen derecho a una prima de 5 dólares por estar presentes en el lugar de trabajo. Las horas extraordinarias normales se remuneran a 1,5 veces la tarifa normal. El trabajo que se realiza en días domingos y feriados se remunera al doble de la tarifa normal, y el trabajo nocturno – que el MOSALVY determina es el realizado entre las diez de la noche y las cinco de la mañana – se remunera al doble. Cuando hacen dos horas extraordinarias, los trabajadores tiene derecho a 1.000 riel (0,26 dólares) de sobresueldo para una comida¹⁶.

En una economía en donde el salario vital mensual se estima en 82 dólares¹⁷, los trabajadores del vestido ganaban en 2005 un salario promedio equivalente a 65 dólares mensuales, incluyendo horas extraordinarias

14. Mejores Fábricas en Camboya, Programa Justicia para Todos del Banco Mundial, CARE International y UNIFEM (2006): *Cambodia: Women and Work in the Garment Industry*. [http://www.betterfactories.org/content/documents/1/Women%20and%20Work%20in%20the%20Garment%20Industry%20\(en\).pdf](http://www.betterfactories.org/content/documents/1/Women%20and%20Work%20in%20the%20Garment%20Industry%20(en).pdf), 8 de mayo de 2007.

15. Dólares de los Estados Unidos.

16. Informes resumidos de la OIT.

17. Reivindicación salarial equivalente en dólares de los Estados Unidos formulada en 2006 por el Consejo de la Federación Intersindical.

y primas. Esto hizo que el Departamento de Estado de los Estados Unidos informara de que los salarios mensuales predominantes en el sector del vestido y en muchas otras ocupaciones eran insuficientes para brindar a un trabajador y a su familia un nivel de vida decente (2006). Se entiende entonces que los trabajadores hayan ido acumulando mucha frustración con respecto a los salarios (en los primeros seis meses de 2006 hubo 181.556 días de trabajo perdidos)¹⁸. En 2006 se formó el Consejo de la Federación Intersindical para que se reuniera con la Asociación de Fabricantes de Ropa de Camboya y procurara conseguir un nuevo salario mínimo. Sin embargo, en esas negociaciones el Gobierno – probablemente teniendo en cuenta los niveles salariales del vecino Viet Nam – intervino en esa primera ronda nacional de negociaciones de la historia de este sector. Una vez que ambas partes habían acordado 50 dólares mensuales, partiendo de los anteriores 45, el Gobierno promulgó un nuevo salario mínimo de 50 dólares, aunque las partes todavía estaban inmersas en el proceso de negociación¹⁹.

En general, podría quizás decirse que los resultados del proceso de monitoreo que llevó a cabo el programa Mejores Fábricas en Camboya revelan una correlación con lo observado por Pruett (2005) en el sentido de que las auditorías sociales tienden a repercutir en el trabajo infantil, el trabajo forzoso y las cuestiones relativas a salud y seguridad²⁰, pero repercuten muy poco o nada en lo referente a libertad sindical y negociación colectiva, salarios y duración del trabajo. Resumiendo, los salarios de hambre y las excesivas horas de trabajo han prevalecido durante todo el tiempo que duró el proyecto de la OIT Mejores Fábricas en Camboya. Además, fueron y continúan siendo sistemáticamente sofocados los intentos de los trabajadores por corregir esta situación formando sindicatos para efectuar negociaciones en los lugares de trabajo. No es de sorprender que éstas sean las cuestiones relativas a las relaciones laborales que figuraron de manera prominente en la persistente y elevada incidencia de las huelgas en el sector del vestido de Camboya desde que se inició el tratado comercial en 1999. Éste ha sido uno de los factores por los que el programa Mejores Fábricas en Camboya se tornó mucho más concreto durante los últimos años. El proyecto dedicó el 50 por ciento de sus recursos

18. Centro Estadounidense para la Solidaridad Sindical Internacional (American Centre for International Labor Solidarity – ACILS): *A proposal for Industry Stability*, documento no publicado, oficina de Camboya, 2006.

19. Los trabajadores reclamaron que continuaran las negociaciones bilaterales con el Consejo de la Federación Intersindical y la Asociación de Fabricantes de Ropa de Camboya con respecto a la propuesta de dicho Consejo de un salario mínimo de por lo menos 55 dólares mensuales, un sobresueldo para comida de 1.000 riels por hora, una prima por antigüedad de 2 dólares por año y una prima por presencia en el lugar de trabajo de 7 dólares mensuales (<http://www.tieasia.org/>).

20. Los adelantos logrados en materia de normas de salud y seguridad profesionales no fueron parejos. Casi la mitad de las fábricas proporcionó a los trabajadores algo de equipamiento personal de protección. No obstante, alrededor del 70 por ciento de las fábricas no instaló protección en todas las máquinas. Informe resumido núm. 16.

a crear capacidad²¹, a mejorar el Consejo de Arbitraje establecido en 2001 para prestar asistencia en la resolución de conflictos y a respaldar una revisión tripartita de la legislación laboral, como así también a ayudar a las partes a negociar un acuerdo para toda la industria que comprendiera aumentos en el salario mínimo y se ocupara de la aplicación de la legislación laboral.

El futuro después del AMF

Al evaluar la industria del vestido de Camboya el Banco Asiático de Desarrollo predijo para 2010 un incremento del comercio de casi el triple entre Camboya y el resto del mundo. No cabe duda ahora de que el mayor interrogante que queda con respecto a la industria del vestido de Camboya es si únicamente con la responsabilidad social ésta puede seguir siendo competitiva en el mundo después de los cupos. La respuesta a esta pregunta parece haber sido el 14,6 por ciento de incremento de las exportaciones de textil a los Estados Unidos durante 2005, poniendo al país en vías de cumplir la predicción del Banco Asiático de Desarrollo. A pesar de una serie de sombrías predicciones y de cierres de empresas, el empleo aumentó; en efecto, entre el 1.º de enero de 2005 y el 30 de abril de 2006 se crearon casi 30.000 nuevos puestos de trabajo. En abril de 2006 había un total de 293.600 trabajadores y la cantidad de fábricas aumentó aproximadamente un 13 por ciento (Mejores Fábricas en Camboya, 2006). Sin embargo, en este ámbito es necesario hacer una serie de salvedades.

Estructuración para el futuro

En primer lugar, podríamos sostener que el impulso de las exportaciones se debe en gran medida al efecto de sustitución: los compradores buscan fuentes de suministro alternativas para las denominadas salvaguardias chinas²², que

21. En este momento, el proyecto destina más del 60 por ciento de sus recursos a solucionar problemas, y durante el primer semestre de 2006, en el ámbito del refuerzo de la capacidad, se hicieron casi 1.000 jornadas de formación y se facilitaron más de 90 reuniones consultivas entre los sindicatos y la patronal de diversas fábricas (correspondencia personal de Ros Harvey, administrador del programa mundial Mejor Trabajo, OIT, 19 de julio de 2006).

22. En noviembre de 2005, la Comisión para la Aplicación de los Tratados Comerciales de Estados Unidos (CITA) aprobó las peticiones sobre las salvaguardias chinas de la coalición textil/fibra de tela tejida, sujetadores y batas (<http://otexa.ita.doc.gov/fr2005/os06sta.htm>). Se han puesto los siguientes límites a los textiles y ropa procedentes de China: desde el 23 de mayo de 2005 rigen límites para las categorías 338/339, camisas y blusas tejidas de algodón; 347/348, pantalones de algodón; 352/652, ropa interior de algodón y sintética; desde el 27 de mayo de 2005 para las categorías 638/639, camisas y blusas tejidas sintéticas; 647/648, pantalones sintéticos; 301, hilo peinado de algodón; 340/640, camisas sintéticas para hombres y niños no tejidas; y desde el 31 de agosto de 2005 para las categorías 349/649, sujetadores sintéticos y de algodón y otros adminículos de sostén para el cuerpo; 620, otras telas de filamento sintético.

Cuadro 6. Pérdida de exportaciones potenciales debida a la expiración de las salvaguardias chinas

País en desarrollo	Pérdida de exportaciones (millones de dólares de EE.UU.)
Turquía	-6.051
Países del Caribe	-4.829
México	-3.070
Indonesia	-2.264
Tailandia	-1.575
Camboya	-1.313
África subsahariana	-1.327
Sri Lanka	-1.328
Rumania	-1.246
Pakistán	-1.159
Filipinas	-1.210
Túnez	-849
Marruecos	-836
Países andinos	-715
Malasia	-550
Jordania	-546
Egipto	-483
Bulgaria	-374

Fuente: Citado en Johnson, 2006.

comenzaron a hacerse sentir durante 2005. La industria estima en un 50 por ciento la repercusión en este sector (véase el cuadro 6).

En el sentido contrario esto implica que Camboya está compitiendo con alrededor del 50 por ciento de su producción en ausencia de restricciones de cupos. La estructura del sector textil de Camboya es muy particular y se especializa en ciertos segmentos – gran volumen, calidad y costos medios –, por lo que compite paralelamente con otros países asiáticos (Bangladesh, Viet Nam, Jordania). De ahí que la industria tuviera que tomar, con cierto grado de éxito, una serie de iniciativas para promover la competitividad reduciendo los costos del proceso comercial y del tiempo en los trámites de aduana y las inspecciones (Banco Asiático de Desarrollo, 2006).

Ahora más que nunca las estrategias de aprovisionamiento de los compradores basan sus exigencias en la capacidad del fabricante subcontratista de responder a las necesidades de la demanda, especialmente proporcionando «completos servicios», lo que incluye interpretación de los diseños, fabricación de muestras, aprovisionamiento de insumos, control de calidad del producto, satisfacer el precio de los compradores y garantizar la entrega en término (Gereffi y otros, 2005). Esto implica que las firmas líderes del sector se concentrarán en grandes fábricas de un menor número de países que tengan la capacidad de responder a estos servicios. El advenimiento de los proveedores que brindan servicio completo también implica que los proveedores deberán mejorar continuamente su competencia (en cuanto a la compleja

coordinación y al intercambio de información) para seguir siendo competitivos y hacer de la «actualización industrial» una estrategia clave de supervivencia en el mundo posterior a los cupos (Tam y Gereffi, 1999).

El Servicio de Asesoramiento sobre Inversiones Extranjeras, un servicio conjunto de la Corporación Financiera Internacional y del Banco Mundial, llevó a cabo un estudio respondiendo al pedido del Gobierno Real de Camboya de que se le prestara asistencia para determinar las actuales decisiones de aprovisionamiento que toman los compradores después del AMF. En el curso del estudio se entrevistó a altos ejecutivos de quince de los mayores compradores de los Estados Unidos y la UE²³ (cuadro 1), a quienes correspondía el 45 por ciento de las exportaciones de ropa de Camboya.

Es elocuente que todos los compradores entrevistados durante el estudio señalaran que preferían *aprovisionarse* en lugar de *invertir* en Camboya, lo que no presagiaba nada bueno en cuanto a las perspectivas de asistencia exterior para desarrollar la industria y actualizarla convirtiéndola en una producción «completa», cosa esencial en un sector competitivo en el plano mundial.

Condiciones laborales

En segundo lugar, la mayoría de los compradores estimaban que el cumplimiento de las normas laborales revestía importancia crítica al aprovisionarse en un determinado *país* y colocaban las normas laborales antes que los aranceles o cupos preferenciales. Sin embargo, cuando se les pidió que pusieran en orden de prioridad cada uno de los factores *específicos a las fábricas* tomados en cuenta al decidir aprovisionarse en un determinado país o invertir en el mismo, colocaron los precios y los costos de producción antes que las «prácticas en materia de recursos humanos». Es evidente que de uno a otro comprador varía mucho la opinión sobre el programa de normas laborales de Camboya. Se dice que GAP Inc. – empresa a la que corresponde alrededor del 45 por ciento del volumen de producción de Camboya – declaró haberse comprometido a aprovisionarse en ese país mientras estuviera presente el programa Mejores Fábricas en Camboya (Becker, 2005). Otro comprador con respecto al cual el Servicio de Asesoramiento sobre Inversiones Extranjeras hizo un estudio confiesa: «El único y exclusivo motivo por el cual establecimos relaciones comerciales en Camboya es el cupo» (FIAS, 2004). La mayoría de los compradores están a la expectativa y, obviamente, ésta también es la actitud de los proveedores multinacionales que aceptan el acatamiento de las normas como condición necesaria, aunque está claro que

23. Personal jerárquico de aprovisionamiento de los Estados Unidos: GAP, Levis Strauss, VF Jeanswear, Kellwood, Sears Roebuck, Children's Place, Alpha Garment, Nike; y de la UE: H&M, Inditex, Matalan, Charles Voge, Esprit, Tapestry Design, Reebok.

ésa no fue su principal motivación para invertir allí. En el estudio del FIAS se citaban como motivaciones el precio, los cupos y la facilidad para contratar mano de obra temporera.

¿Y qué pasó con las mejoras de las condiciones de trabajo después del AMF? Los ingresos mensuales promedio se sitúan ahora en 72 dólares de los Estados Unidos (Mejores Fábricas en Camboya, 2006). Sin embargo, esta cifra es inferior en 10 dólares al salario vital camboyano y en ella se esconden las excesivas horas extraordinarias necesarias para alcanzar ese nivel, como así también un 6 por ciento de reducción real debida a los incrementos del costo de vida. Es improbable que luego de la intervención gubernamental en el proceso de negociación sobre un nuevo salario mínimo se haya aplacado la presión social para que se introduzca un salario vital. Es elocuente que en mayo de 2006, Mejores Fábricas en Camboya informara de que los precios a destajo de la industria habían bajado un 4,47 por ciento durante el período posterior al AMF. Es muy probable que la inspección de la OIT no capte la repercusión de tales tendencias sobre las condiciones de trabajo:

Antes de la expiración del AMF, tenía que terminar 300 piezas en cada turno de 8 horas y manejaba solamente una máquina. Pero ahora se me asignan entre 550 y 600 piezas que debo terminar en el mismo lapso de tiempo y manejar dos máquinas. Me dijeron que tenía que aceptar esas condiciones.

Trabajadora de una fábrica de Phnom Penh que produce para la marca Old Navy (Womyn's Agenda for Change, 2005²⁴; Tola y otros, 2004)

Entre tanto, los proveedores intensifican las tareas que se realizan en el plano mundial procurando responder a plazos de entrega más cortos y precios más bajos (Iniciativa para el Comercio Ético, 2005, Oxfam, 2004, Responsible Purchasing, 2006). Mientras los sindicatos procuran discutir la cuestión de un salario mínimo, sus esfuerzos por llevar a cabo negociaciones colectivas en los lugares de trabajo continúan topándose con una gran resistencia que, en su peor forma, llega al asesinato de dirigentes sindicales (FITTV, 2005), y en su forma más frecuente, al despido de militantes sindicales. Resulta aleccionador que la verdadera repercusión del programa Mejores Fábricas en Camboya en los salarios haya sido que a los trabajadores del sector del vestido camboyano en general se les paga ahora lo que corresponde.

24. Estudios de casos en curso y datos recopilados por seis centros de acogida de Phnom Penh a cargo de trabajadores del sector del vestido en colaboración con Womyn's Agenda for Change indican que dentro del contexto de este deterioro de las condiciones de trabajo, muchas fábricas utilizan nuevas tácticas de gestión en virtud de las cuales se somete a los trabajadores a más amenazas de despido que antes, mayor competencia con sus compañeros y se observa un declive de los derechos sindicales porque se reprime la actividad sindical.

Conclusión

Merece la pena reiterar que el proyecto de monitoreo de fábricas que lleva a cabo la OIT en Camboya (que en 2001 pasó a denominarse Mejores Fábricas en Camboya) es el esfuerzo de monitoreo más abarcador y sistemático que se haya realizado en cualquier base nacional de suministro de ropa del mundo. Al destinar el 50 por ciento de sus recursos a solucionar problemas pudo determinar claramente la naturaleza de los problemas que existían en el país en materia de relaciones industriales. Además, todas las partes interesadas siguen considerando que el programa es un componente clave de los esfuerzos que hace Camboya por situarse como un jugador competitivo en la industria mundial del vestido. No obstante, una evaluación crítica de la repercusión del proyecto de la OIT sugiere que quizás se deba evaluar el proyecto cuidadosamente en dos fases. Estimamos que se hubiera tenido que ver funcionar la «cláusula social» original y que la atribución de cupos se hizo de manera prematura sobre pruebas de progreso poco seguras. No obstante, cabe señalar que el proyecto que pasó a llamarse Mejores Fábricas en Camboya anunció que se efectuarían cambios de metodología, tanto en el monitoreo como en la presentación de informes, y que habría una mayor participación concreta en la creación de capacidad. Este último punto es importante ya que el sector procura hacer que las normas laborales formen parte de su estrategia para competir contra China y otros países asiáticos una vez que se levanten las salvaguardias en ciertas categorías de ropa. No cabe duda de que esto fue acompañado de verdaderos cambios en las condiciones de trabajo, como lo indican los resultados de los informes resumidos y de los estudios independientes.

A pesar de la índole sin precedentes de este modelo, en una serie de aspectos clave el sector del vestido de Camboya sigue siendo esencialmente igual a la industria de otros lugares del mundo. Los propietarios de fábricas continúan oponiéndose denodadamente a que se lleven a cabo negociaciones colectivas en los lugares de trabajo y exigen a sus trabajadores excesivas horas extraordinarias pagándoles menos del salario vital.

Estimamos que se necesitan programas cuidadosamente concebidos, donde se combinen oportunidades de empleo (con incentivos para acatar las normas laborales o sanciones por no acatamiento de las mismas) con asistencia técnica destinada a fines precisos. Esto podría ser promisorio en lo concerniente a relaciones laborales sostenibles, siempre y cuando los compradores multinacionales estén plenamente integrados en el proceso y sea difundido en informes de monitoreo accesibles al público en general, junto con información sobre los proveedores que no acatan las normas, confrontando así a los compradores con la repercusión que sus prácticas mercantiles tienen sobre la capacidad de los trabajadores de obtener verdaderas mejoras con respecto a sus salarios y a las horas de trabajo. Al concentrarse en las prácticas de compras también se estaría dando mayor transparencia a las decisiones de los propietarios de marcas y minoristas multinacionales sobre si retirarse o continuar con

sus actividades en Camboya como siempre. Éste es por cierto el compromiso que el pueblo camboyano persigue desde 2008.

Gestión de la cadena de suministros del sector del vestido tras la expiración del AMF. El caso de Camboya

Referencias

- Appelbaum, R., 2004: *Assessing the Impact of the Phasing-out of the Agreement on Textiles and Clothing on Apparel Exports on the Least Developed and Developing Countries*, en Global & International Studies Program, documento núm. 33, Universidad de California, Santa Bárbara.
- Banco Asiático de Desarrollo, 2004: *Cambodia's Garment Industry: Meeting the Challenges of the Post-quota Environment*. Fase 1, informe sobre el Tratado Comercial para el Banco Asiático de Desarrollo (TA núm. 4131-CAM): «Preventing Poverty and Empowering Female Garment Workers Affected by the Changing International Trade».
- . 2006: *Asian Development Outlook 2006*, capítulo II: «Economic Trends and Prospect: South East Asia: Cambodia» (<http://www.adb.org/documents/books/ado/2006/cam.asp#boxtwo21pt2>), acceso el 22 de julio de 2006.
- Bargawi, O., 2005: *Cambodia's Garment Industry – Origins and Future Prospects*. Economic and Statistics Analysis Unit, documento de trabajo núm. 13, Londres, Overseas Development Institute.
- Becker, E., 2005: «Cambodia's Garment Makers Hold Off a Vast Chinese Challenge», en *New York Times*, 12 de mayo de 2005 (http://www.un.org/special-rep/ohrrls/News_flash2005/12%20May%20Cambodias%20garment%20makers.htm), acceso el 21 de mayo de 2007.
- CFI (Corporación Financiera Internacional), 2004: *Labor standards and the apparel sector: Building on comparative advantage through CSR – Presentation to the Royal Government of Cambodia and the Garment Manufacturers Association of Cambodia* ([http://www.ifc.org/ifcext/economics.nsf/AttachmentsByTitle/Cambodia+presentation+3+Dec+04/\\$FILE/Cambodia+presentation+3+Dec+04.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/economics.nsf/AttachmentsByTitle/Cambodia+presentation+3+Dec+04/$FILE/Cambodia+presentation+3+Dec+04.pdf)), acceso el 26 de julio de 2006.
- CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres), 2005: *The impact of the ending of quota on the textile industry Cambodia: increasing pressure on trade union rights*, Bruselas.
- Departamento de Estado de los Estados Unidos, 2006: *Country Reports on Human Rights Practices, 2005: Cambodia*, difundido por la Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo, sección 6, derechos de los trabajadores (<http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2005/61604.htm>), acceso el 8 de julio de 2006.
- Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2003: *Foreign Labor Trends – Cambodia*, Bureau of International Labor Affairs (<http://www.dol.gov/ILAB/media/reports/flt/cambodia-2003.htm>).
- ETI (Iniciativa para el Comercio Ético), 2005: *Bridging the Gap between Commercial and Ethical Trade Agendas*, documento informativo núm. 5, Londres.
- FIAS (Foreign Investment Advisory Service/Servicio de Asesoramiento sobre Inversiones Extranjeras), 2004: *Aide Memoire: Labor standards monitoring, reporting and remediation in the Cambodian garment sector: Current status, desired end state, and recommendations* ([http://www.ifc.org/ifcext/economics.nsf/AttachmentsByTitle/Cambodia+FIAS+Aide+Memoire/\\$FILE/Cambodia+FIAS+Aide+Memoire.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/economics.nsf/AttachmentsByTitle/Cambodia+FIAS+Aide+Memoire/$FILE/Cambodia+FIAS+Aide+Memoire.pdf)), acceso el 21 de mayo de 2007.

- . 2005: *Cambodia Corporate Social Responsibility in the Apparel Sector and Potential Implications for other Industrial Sectors*, Washington, Corporación Financiera Internacional ([http://www.ifc.org/ifcext/economics.nsf/AttachmentsByTitle/CSR-Cambodia+Final+FIAS+Report+April+19.pdf/\\$FILE/Cambodia+Final+FIAS+Report+April+19.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/economics.nsf/AttachmentsByTitle/CSR-Cambodia+Final+FIAS+Report+April+19.pdf/$FILE/Cambodia+Final+FIAS+Report+April+19.pdf)), acceso el 21 de mayo de 2007.
- FITTV (Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero), 2005: *Cambodia Accused of Cover-Up in Trial of Slain Union Leader*, comunicado de prensa (<http://www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=1299&langue=2>), acceso el 19 de julio de 2006.
- Frost, S., y Ho, M., 2005: *The End of the MFA and apparel exports: has good CSR allowed Cambodia to hold steady against China in a quota free environment* South East Asia Research Centre, Universidad de la Ciudad de Hong Kong.
- Gereffi, G., y Korzeniewicz, M. (directores), 1994: *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport, Connecticut/Londres.
- , Humprey, J., y Sturgeon, T., 2005: «The governance of global value chains», en *Review of International Political Economy*. Febrero. Reino Unido, Routledge, págs. 78-104.
- Johnson, C., 2006: *Declaración ante la reunión de la Comisión de la UE sobre la Ronda de Desarrollo de Doha, en nombre del Consejo Nacional de Organizaciones del Textil*, Ginebra (<http://www.ncto.org/newsroom/pr200601.pdf>).
- MacLean, A., 1999: *Sewing a Better Future? A Report of Discussions with Young Garment Factory Workers in Cambodia about Life, Work and Sexual Health*; CARE International, en colaboración con el programa FOCUS sobre adultos jóvenes/Pathfinder International. Phnom Penh y Washington, D.C.
- Mejores Fábricas en Camboya, 2005: *International Trade Agreements and the Cambodian Garment Industry*, Phnom Penh (<http://www.betterfactories.org/content/documents/International%20trade.pdf>), acceso el 8 de mayo de 2007.
- . 2006: *Cambodian garment industry on a steady rise* (<http://www.betterfactories.org/newsdet.aspx?z=4&idnews=63&c=1>), acceso el 21 de mayo de 2007.
- OIT, 2001: Primer Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra [Los informes resumidos sólo están disponibles en inglés].
- . 2002: Segundo Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2003: Tercer Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2004: Cuarto Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2005a: Quinto Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2005b: *Promoting fair globalization in textiles and clothing in a post-MFA environment*, Ginebra.
- . 2006a: Sexto Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2006b: Séptimo Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2006c: Octavo Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.

- . 2006d: Noveno Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2006e: Décimo Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2006f: Undécimo Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2006g: Duodécimo Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2006h: Decimotercer Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2006i: Decimocuarto Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2006j: Decimoquinto Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2006k: Decimosexto Informe Resumido sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya, Ginebra.
- . 2006l: *Mejores Fábricas en Camboya, Cambodian Garment Industry Facts and Figures* (<http://www.betterfactories.org/content/documents/Facts%20and%20Figures.pdf>), acceso el 21 de julio de 2006.
- . 2006m: *Cambodian Garment Industry – One Year Later* ([http://www.betterfactories.org/content/documents/One%20year%20later%20-%20May%2006%20\(en\).pdf](http://www.betterfactories.org/content/documents/One%20year%20later%20-%20May%2006%20(en).pdf)), acceso el 19 de julio de 2006.
- . 2006n: *Mejores Fábricas en Camboya, Memorando de Entendimiento* ([http://www.betterfactories.org/content/documents/BFC%20MoU%20\(en\).pdf](http://www.betterfactories.org/content/documents/BFC%20MoU%20(en).pdf)), acceso el 19 de julio de 2006.
- Oxfam, 2004: *Turning the Garment Industry Inside Out – Purchasing Practices and Workers' Lives*, documento informativo, Hong Kong.
- Pandita, S., 2002: *The ILO in Cambodia*, en Asian Labour Update, núm. 44, julio-septiembre (<http://www.amrc.org.hk/4406.htm>), acceso el 16 de julio de 2006.
- Polaski, S., 2004: «Protecting Labor Rights through Trade Agreements: An Analytical Guide», en *Journal of International Law and Policy*, Universidad de California, vol. 10, págs. 13-25.
- Prasso, S., 2004: *Case study: Bringing labor issues into the Cambodian textile agreement*, iniciativa para diálogo político (http://www2.gsb.columbia.edu/ipd/j_cambodia_bk.html), acceso el 8 de mayo de 2007.
- Pruett, D., 2005: *Looking for a Quick Fix: How Weak Social Auditing is Keeping Workers in Sweatshops*, Amsterdam. Campaña Ropa Limpia.
- Responsible Purchasing, 2006: *Buying Matters* www.responsible-purchasing.org, acceso el 8 de mayo de 2007.
- Salinger, L., Hach, S., Samnang, C., Seiha, N., Mauro, P., Reich, H., y Urlings, J., 2005: *Measuring competitiveness and labour productivity in Cambodia's garment industry*, Nathan Associates Inc, USAID.
- Samean, Y., 2006: «Garment Factory Worker Strike Planned for July 3», en *The Cambodia Daily Monday*, 26 de junio de 2006.
- Sok, S., 2005: *Labour standards, social labels and company standards*: documento preparado para la Comisión Económica y Social de la Conferencia de Asia y el Pacífico: *Weaving The Fabric Of Regional Cooperation For A Competitive Garment sector* 1-2, Beijing, China.

Tam, T., y Gereffi, G., 1999: *Industrial Upgrading and Organisational Chains*, Mimeografiado, Academica Sinica.

Tola, M., Morakath, K., Da, T., Ith, S., y Hout, L. M., 2004: *Profile highlighting working conditions in all factories in Sihanoukville*, Cambodian Labour Organisation.

UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo), 2005: *Weaving a new world: realizing development gains in a post-ATC trading system*.

Apéndice

Llamamientos urgentes de los que se ocupó la FITTVC con respecto a violaciones de los derechos sindicales en Camboya

Fecha	Empresa	País	Comprador
29 de septiembre de 1999	China Key		
14 de diciembre de 2000	Khmer Lady Garment	Bélgica	
15 de enero de 2001	Luen Thai	Hong Kong	Calvin Klein
4 de julio de 2001		Camboya	
29 de mayo de 2002	Gold Fame Enterprises Ltd.		Dagenham
24 de junio de 2003		Camboya	
27 de noviembre de 2003		Camboya	
Julio de 2004		Camboya	
Primavera de 2004	Sam-Han Cambodia Fabrics Ltd.	Camboya	Gap Inc.
Mayo de 2005	Fábrica Fortune Garment and Wollen Knitting		Debenham, Belk, Fred Meyer, Kellwood (Next, Bhs, Asda and Littlewoods)
Abril de 2005	Fábrica Wear Well Garment		Levi Strauss & Co
12 de enero de 2006		Camboya	
3 de febrero de 2006	Fábrica Trininggtal Komara		Gap Inc.
Otoño de 2005	Fábrica Fortune Garment and Wollen Knitting		
Diciembre de 2005	City New Garment (Camboya) Co. Ltd.		Target

- Wells, D., 2006: «Best Practice in the Regulation of International Labor Standards: Lessons of the US-Cambodia Textile Agreement», en *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 27, págs. 357-376.
- Womyn's Agenda for Change, 2002: *Labels to wear out; a social study of women workers in the Cambodian garment industry*, Phnom Penh.
- . 2005: *Working Harder For Less – Impact of the MFA Phase-out on Garment Workers in Cambodia*, Phnom Penh.

Sindicato	Problema
	La empresa suspendió a tres trabajadores debido a actividades sindicales.
KLGDWU	Comportamiento antisindical por parte de la dirección de la empresa al tratar de reemplazar a trabajadores con antigüedad y afiliados al sindicato por trabajadores temporeros no sindicados actuando con el apoyo del Gobierno de Camboya.
FTUWKC	Comportamiento antisindical, habiéndose acusado falsamente al presidente de la FTUWKC de tener prontuario, lo que originó una huelga cuando la patronal amenazó con despedirlo.
	Queja de la OIT contra el Gobierno de Camboya debido a una ley sobre la representación sindical que infringe el Convenio núm. 87 de la OIT.
	Violación del Convenio núm. 87 de la OIT al despedirse a dos trabajadores que intentaban formar un sindicato. También hubo casos de hostigamiento, sobornos y otros despidos ilegales debido a sindicación. Hubo asimismo falta de pago correcto de sobresueldos e indemnizaciones.
	Reclamo de investigación por violencia y arrestos de trabajadores que se manifestaban frente a la fábrica Terratex Knitting and Garment.
	Se solicitó que el Gobierno camboyano tomara medidas por la violencia policial contra 400 trabajadores que tuvo lugar durante una marcha de protesta debida a los malos salarios y las horas extraordinarias forzosas en la fábrica Won Rex.
	Se presentó una queja oficial ante la OIT contra el Gobierno de Camboya por el asesinato de Ros Sovannareth, presidente del sindicato de la fábrica Trinonga Komara Garment y alto dirigente de la FTUWKC.
FTUWKC	Cierre de la fábrica en febrero, sin habérseles pagado a los trabajadores los salarios ni la indemnización por despido. El Gobierno pagó los salarios pendientes pero los trabajadores siguen sin haber cobrado la indemnización. La FITTVK le pidió ayuda a su afiliada coreana, al Gobierno coreano y al minorista que se aprovisiona en la Gap. Inc.
C.CAWDU	Suspensión y despido de representantes de los trabajadores, además de pleitos entablados contra ellos.
FTUWKC	Los trabajadores fueron a la huelga debido al pago de los salarios con retraso, excesivas horas extraordinarias, no disponer de un franco semanal y despido de dos dirigentes sindicales.
FTUWKC	Protestas por los arrestos de militantes de los derechos humanos y sindicales.
	Huelga debido al pago de los salarios con retraso y protestas por hostigamiento de parte de uno de los supervisores.
C.CAWDU	Reiteradas suspensiones y despidos de representantes de trabajadores (C.CAWDU) que trataban de negociar en nombre de sus compañeros.
	La empresa entabló pleitos contra representantes sindicales en distintas oportunidades.

Alimentar los mercados financieros

Las empresas de alimentos y la financiarización de los sistemas mundiales de producción

Hidayat Greenfield

Coordinador de la región de Asia y el Pacífico

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación,
Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

Los altos ejecutivos y los altos financieros sueñan con cumplir las expectativas de Wall Street un trimestre tras otro, sin interrupción. Por supuesto, también sueñan con otras cosas, con megafusiones, nuevos productos que batan récords de venta, predominio mundial... Pero durante los años noventa la vara más simple, más visible y más despiadada con la que se medía el éxito empresarial se resume en esta pregunta: ¿obtuvo sus ganancias durante el último trimestre?

«Aprenda el juego de las ganancias (y Wall Street lo adorará)»,
Fortune, 31 de marzo de 1997.

«Un amanecer maravilloso»: implacable reestructuración en Nestlé, Kraft y Unilever

Cuando Unilever – tercera empresa manufacturera del mundo y tercer mayor productor de artículos para el cuidado personal – anunció que durante el segundo trimestre de 2007 sus ganancias habían aumentado un 16 por ciento, sus ejecutivos se apresuraron a aclarar que la empresa había superado las previsiones de los analistas en lo referente a aumentos de las ganancias y de las ventas. Patrick Cescau, alto ejecutivo de Unilever, también prometió inmediatamente otros 1.500 millones de euros de reducción de costos mediante la eliminación de más de 20.000 puestos de trabajo, equivalentes al 11 por ciento de la fuerza laboral mundial de la empresa. Cescau declaró que esa «remodelación» acrecentaría aún más el «valor para los accionistas». Los inversores institucionales y los analistas de títulos accionarios aplaudieron esa reestructuración y sus alabanzas hicieron subir los precios de las acciones; pero, lejos de considerarse satisfechos, reclamaban recortes todavía mayores para que en Unilever tuviera lugar un «amanecer maravilloso»¹.

Kraft Foods, la segunda empresa manufacturera de alimentos del mundo, anunció este «amanecer maravilloso» mediante su *plan de crecimiento sostenible*, en virtud del cual entre 2000 y 2004 se eliminaron 6.000 puestos de trabajo y se cerraron 20 fábricas². En febrero de 2006, inmediatamente antes de una disertación ante una conferencia de analistas de Wall Street, Roger Deromedi, alto ejecutivo de Kraft Foods, dio a conocer otra serie de recortes que implicaban la eliminación de 8.000 puestos de trabajo y el cierre de 20 plantas fabriles. Los analistas de Wall Street estuvieron encantados cuando se declaró que esos recortes originarían una corriente adicional de liquidez de 3.400 millones de dólares de los Estados Unidos, destinados a adquisiciones, recompra de acciones y pago de dividendos³. Al mismo tiempo, Altria Group (antiguamente Philip Morris), empresa madre de Kraft, reveló sus planes para relanzar Kraft Foods desprendiéndose de la mayoría de sus acciones, valoradas en 43.500 millones de dólares⁴.

Apenas tres semanas antes de la «remodelación» de Unilever, Nestlé, la mayor empresa manufacturera de alimentos del mundo, anunció que, debido al aumento de los costos de la materia prima y a presiones inflacionarias que estaban más allá del control de la empresa, tenía que cerrar otra serie de

1. «Rising sales, profits at Unilever spur shareholder value <shakeup> – 20,000 jobs to be slashed», página de Internet de la UITA, 3 de agosto de 2007; www.iuf.org.

2. («Sustainable Growth». Plan at Kraft brings 6,000 job cuts worldwide»), página de Internet de la UITA, 10 de febrero de 2004; www.iuf.org.

3. «Kraft CEO tells shareholders plan is starting to yield results», *Chicago Business*, 25 de abril de 2006.

4. D. Lutz: «Kraft Foods», preparado para la *International Conference on Global Companies, Global Unions, Global Research, Global Campaigns*, patrocinada por el Colegio de Relaciones Laborales de la Universidad de Cornell, 9-11 de febrero de 2006, pág. 27.

plantas manufactureras y eliminar puestos de trabajo⁵. Durante los últimos cinco años, la cantidad de fábricas de Nestlé en el mundo había bajado de 500 a 481, pero el ataque más contundente contra el empleo fue un tremendo incremento de la subcontratación todo a lo largo del sistema mundial de producción de la empresa, eliminándose decenas de miles de puestos de trabajo de personal permanente y sindicado. Sin embargo, las presiones inflacionarias con las que se justificaron estos nuevos cierres de plantas fabriles y reducciones de puestos de trabajo no impidieron que el 15 de agosto de 2007 la empresa anunciara que había registrado un 18,4 por ciento de aumento de las ganancias netas y un 8,4 por ciento de crecimiento en sus ventas. Ese mismo día Peter Brabeck, alto ejecutivo de Nestlé, informó de que la empresa pagaría 21.000 millones de dólares a sus accionistas gracias a un programa de recompra de acciones de tres años de duración.

Muy pocos podrían poner en duda que la verdadera razón de los cierres de plantas fabriles, recortes de puestos de trabajo y reestructuración fue esta enorme salida de liquidez y no las presiones inflacionarias. Una dinámica similar es la de Unilever con la pérdida de 20.000 puestos de trabajo. Unilever planea entregar a sus accionistas 30.000 millones de euros como «superávit» y aumentar el índice de ganancias sobre el capital de sus accionistas al 17 por ciento para 2010⁶.

Ya en 1997, la revista *Fortune* describió adecuadamente el sueño de los altos ejecutivos y de los gerentes financieros de alcanzar trimestralmente las estimaciones de ganancias hechas por los analistas de títulos accionarios. Los precios de las acciones aumentan o bajan en función de esto último, y lo mismo ocurre con la riqueza personal de los ejecutivos de las empresas, cuyos lucrativos derechos de compra sobre acciones hacen que deseen exactamente lo mismo que desean los accionistas institucionales. Junto con el artículo de *Fortune* de 1997 figuraba una lista de tácticas empresariales para alcanzar esas metas trimestrales de ganancias, incluyendo cancelaciones en los libros: «Haga una gran limpieza y cargue algunos centenares de millones a los costos de reestructuración y así podrá alcanzar las metas de ganancias a futuro»⁷. Esto es precisamente lo que hicieron durante la última década los ejecutivos de Nestlé, Kraft y Unilever; de esta manera, el sueño de los altos ejecutivos y de los gerentes financieros de alcanzar las previsiones trimestrales de ganancias se convirtió en una pesadilla para centenares de miles de trabajadores.

5. «Nestlé to cut plants, products as prices soar», *Reuters*, 12 de julio de 2007.

6. Unilever 2003 Annual Report & Accounts and Form 20-F, pág. 8; citado en P. Elshof: *Unilever: Corporate Company Profile*. Parte del Proyecto de Monitoreo de Empresas de FNV Mondiaal, FNV Mondiaal/Food World Research & Consultancy, enero de 2005, pág. 14.

7. *Fortune*, 6, 31 de marzo de 1997, pág. 76.

El juego de las ganancias

En las empresas transnacionales que dominan la industria alimentaria mundial se repite una y otra vez lo mismo: el crecimiento récord de las ventas y el aumento de las ganancias coinciden con anuncios sobre la paga de mayores dividendos y de recompras de acciones, acompañados de la promesa de efectuar más reducciones de puestos de trabajo, cierres de plantas fabriles y traspaso de intereses. Las agencias que determinan los índices, los analistas de títulos accionarios y los administradores de fondos aplauden tales medidas (alabanzas que hacen subir los precios de las acciones) y luego reclaman que esas medidas continúen. Más reestructuraciones, más consolidación y más flujo de liquidez. Estamos así ante una «financiarización de los objetivos de la patronal», en virtud de la cual las propias ganancias y las proyecciones de crecimiento de las empresas se determinan cada vez más en función de las expectativas de los mercados financieros y no por lo que es factible lograr en términos reales⁸.

Zorn y Dobbin han señalado en su extenso estudio de las empresas estadounidenses que antes «el precio de las acciones subía o bajaba en función de la fuerza de las ganancias *per se*, pero ahora sube y baja en función de la fuerza de las ganancias con relación a las previsiones de los analistas»⁹. Además, no son sólo las proyecciones las que modelan el comportamiento de la patronal, sino también las declaraciones positivas y públicas que pueden obtenerse de analistas de mercado y administradores de fondos. En última instancia «las recomendaciones de los analistas demostraron revestir mayor importancia que sus proyecciones con respecto a las ganancias»¹⁰; en el sentido inverso, los comentarios negativos de los analistas pueden hacer que los precios de las acciones bajen en picado.

Cuando en febrero de 2006 Nestlé anunció ganancias récord de 7.995 millones de francos suizos y ventas de 91.075 millones, su éxito se calibró en función de la medida en que la empresa alimentaria más grande del mundo había alcanzado o superado las estimaciones de ganancias y ventas pronosticadas por los analistas de mercado. Como resultado de una encuesta que llevó a cabo *Reuters* entre 19 analistas, se proyectó una ganancia neta de

8. R. Mitchell, A. O'Donnell e I. Ramsay: *Shareholder Value and Employee Interests: Intersections Between Corporate Governance, Corporate Law and Labour Law*. Centre for Corporate Law and Securities Regulation and Centre for Employment and Labour Relations Law, Universidad de Melbourne, 2005, pág. 8.

9. D. Zorn y F. Dobbin: «Too Many Chiefs? How Financial Markets Reshaped the American Firm», preparado para la Conferencia sobre *Social Studies of Finance: Inside Financial Markets*, Universidad de Constance, mayo de 2003, pág. 9; véase asimismo D. Zorn, F. Dobbin, J. Dierkes y M.-S. Kwok: «Managing Investors: How Financial Markets Reshaped the American Firm», en K. Knorr-Cetina y A. Preda (directores): *The Sociology of Financial Markets*, Nueva York, Oxford University Press, 2004.

10. D. Zorn y F. Dobbin, *op. cit.*, pág. 7.

7.990 millones y ventas de 92.100 millones¹¹; de esta manera «la empresa pudo con toda facilidad superar las estimaciones de los analistas», y esos mismos analistas la recompensaron con comentarios positivos¹².

Un importante analista de Kepler Equities ha declarado que Nestlé es «como un acorazado que avanza en la dirección correcta»¹³. Por su parte, los administradores de fondos como First Eagle y Oakmark Global han continuado comprando las acciones de Nestlé, declarando que estaban considerablemente por debajo de su valor. Los comentarios positivos de los analistas de mercado y de los administradores de fondos se han sucedido mientras se anunciaban más planes para reducir costos a fin de generar corrientes de liquidez. El 12 de abril de 2006 Standard & Poor's confirmó la calificación AAA de Nestlé y revisó el panorama de la empresa, que pasó de «negativo» a «estable». Al día siguiente subió el precio de las acciones¹⁴.

Por el contrario, Kraft no alcanzó el nivel de las estimaciones trimestrales estipuladas por los analistas, debido a lo cual las agencias que establecen los índices y los administradores de fondos ejercieron mayor presión sobre esa empresa. Lehman Brothers, por ejemplo, bajó de nivel a Kraft Foods «debido a la falta de revisiones a corto plazo»¹⁵. No eran suficientes las liquidaciones de activos ni las drásticas reducciones del número de empleados de la empresa mediante despidos (un 8 por ciento de su fuerza laboral mundial: 8.000 puestos de trabajo). El mensaje de los analistas y de los administradores de fondos estaba claro: Kraft tenía que hacer recortes mayores y de mucho más alcance para ser recompensada con el tipo de declaraciones positivas que necesitaban sus ejecutivos a fin de que aumentaran los precios de sus acciones.

Lo mismo sucedía en Unilever, donde las decisiones con respecto a la reestructuración no se basaban en un plan de inversión a largo plazo apuntado a un verdadero crecimiento, sino que eran una serie de desesperados intentos con los que se buscaba aquietar los intereses a corto plazo de los mercados financieros. En 1996, la revista *The Economist* informó de que los analistas del mercado financiero y los administradores de fondos estaban muy poco satisfechos con el rendimiento de Unilever. La crítica de los analistas era que no bastaban los 490 millones de libras de reestructuración para cerrar plantas fabriles en Europa. Según la revista «al diezmar sus fábricas europeas de alimentos, Unilever dejó 140 sobrevivientes, demasiado, según la opinión de los analistas»¹⁶. Cuatro años después (en 2000), los ejecutivos de Unilever

11. «Nestlé Profits Hit Record in 2005», FoxNews.com, 23 de febrero de 2006.

12. «Nestlé outperforms in Q1», Food&DrinkEurope.com, 25 de abril de 2006.

13. Citado en «Nestlé's 2005 net profit rises 21 per cent», APR, 23 de febrero de 2006.

14. «Revised credit rating underlines Nestlé's strength», FoodNavigator.com, 13 de abril de 2006; Reuters, 12 de abril de 2006.

15. «Earnings Preview: Kraft Foods», AP, 17 de abril de 2006.

16. «Unilever's food business: Munching on change», *The Economist*, 6 de enero de 1996, pág. 58.

lanzaron su estrategia denominada «la senda hacia el crecimiento», dentro de cuyo marco se cerraron más fábricas, se vendieron 140 empresas en todo el mundo y se generó una corriente de liquidez de 7.300 millones de euros.

Pero eso tampoco fue suficiente. En septiembre de 2004, *The Economist* reiteró una vez más las críticas que los analistas de títulos accionarios le hacían a Unilever: transcurridos «siete trimestres de decepcionante desempeño, es necesario recuperar la credibilidad de los inversores»¹⁷. Recuperar la credibilidad significaba efectuar mayores recortes y entregar mayores dividendos a los accionistas. En 2005, en un lapso de apenas ocho semanas, Unilever gastó 500 millones de euros en la recompra de acciones y dio un impulso a los precios de sus propias acciones en beneficio de los accionistas y de los altos ejecutivos que reciben derechos de compra sobre acciones como parte de su remuneración. Todo lo que los ejecutivos de Unilever hicieron a partir de entonces – incluyendo la venta o el cierre de las plantas fabriles más productivas que la empresa tenía en Europa – fue movido por el deseo de jugar al juego de las ganancias trimestrales.

Este juego de ganancias tiene una repercusión de largo alcance en el crecimiento empresarial y en las estrategias de reestructuración que modelan y remodelan los sistemas mundiales de producción. Refleja tanto el poder mercantil de los analistas de títulos accionarios, los administradores de fondos y los organismos que estipulan los índices como el mayor poder de los inversores institucionales, es decir, un desplazamiento del poder que se ha visto facilitado por dos décadas de desreglamentación del mercado financiero. Lo que está actuando no es la «mano invisible» de los mercados financieros autocorrigiéndose, sino la activa intervención de organismos que estipulan índices, analistas de títulos accionarios, administradores de fondos y bancos de inversión que tienen un interés directo en dictar las estrategias de reestructuración de las empresas, donde la meta fundamental es generar liquidez que alimente los mercados financieros. Esta dinámica tiene importancia crítica para que comprendamos los sistemas mundiales de producción. No es solamente la inestabilidad que trae aparejada la especulación financiera la que repercute en la producción y el empleo mundiales, sino la *manipulación* financiera.

Concentrarse en lo esencial

Esta manipulación financiera por parte de inversores institucionales y analistas de títulos accionarios ha influido en Nestlé, Kraft y Unilever para que procedan a una reestructuración concentrándose en la «habilidad esencial», un proceso de consolidación que a su vez crea un entorno de *reestructuración continua*. Zorn y Dobbin sostienen que «la habilidad esencial surgió para

17. «Path to no growth», *The Economist*, 25 de septiembre de 2004, pág. 74.

reemplazar la estrategia de diversificación, en parte porque los inversores institucionales y los analistas de títulos accionarios tenían dificultades para dar un valor al conglomerado y utilizaban su poder (de evaluar las sociedades e invertir fondos) para hacer subir los precios de las acciones de empresas que operan dentro de una sola industria»¹⁸.

Esta concentración de la atención en la habilidad esencial fuerza a empresas como Kraft Foods a que «se achiquen a fin de crecer»¹⁹. Los analistas de títulos accionarios y los administradores de fondos reclaman que la empresa reduzca su portafolio de marcas y se concentre en menor cantidad de productos. Aunque la concentración en la habilidad esencial se describe como «una preocupación industrial» o incluso como «una tendencia industrial», quienes están orquestando esta consolidación son los administradores de fondos y no la industria de alimentos. Goldman Sachs previno a los inversores con respecto a la industria de alimentos envasados, dado que las empresas alimentarias tienen que concentrarse en su actividad principal²⁰. Dentro de este contexto, Goldman Sachs ha declarado que «el plan de crecimiento sostenible de Kraft – concentrado en mejorar el valor de la marca, recortar costos y simplificar sus actividades – parece ir arraigándose, pero creemos que realizar un cambio más significativo llevará varios años más»²¹. En marzo de 2006, Credit Suisse First Boston – el principal analista de la industria alimentaria – reforzó esta evaluación y propuso una fragmentación de Kraft en «entidades más concentradas» y la división en cuatro empresas distintas²².

Unilever hace frente a una presión similar para que divida su sección alimentaria y la sección abocada a artículos de cuidado personal y forme empresas separadas. Esta presión disminuyó en parte gracias a la venta – aconsejada por Goldman Sachs – de su departamento Bird's Eye, de alimentos congelados, que tenía 3.500 empleados en Europa²³. La venta de un fondo privado de acciones administrado por Permira generó 1.200 millones de euros en efectivo, que se destinaron directamente a la recompra de acciones y dividendos, pero la negativa de los ejecutivos a dividir la empresa hizo que se especulara con una absorción hostil. Irónicamente, en ese momento la mayoría de los informes sugerían que Goldman Sachs estaba comprando una

18. D. Zorn y F. Dobbin, *op. cit.*, pág. 5; N. Fligstein y L. Markowitz: «Financial Reorganization of American Corporations in the 1980s», en W. J. Wilson (director): *Sociology and the Public Agenda*. Newbury Park, Sage, 1990; E. W. Zuckerman: «Focusing the Corporate Product: Securities Analysts and De-Diversification», en *Administrative Science Quarterly*, 45, 2000, págs. 591-619.

19. Jeff Neff: «Can Kraft Shrink to Grow?», *Food Processing*, Mayo de 2004, pág. 37.

20. «Kraft spin-off moves closer to becoming reality», *Foodnavigator-usa.com*, 19 de octubre de 2005.

21. «Earnings Preview: Kraft Foods», AP, 17 de abril de 2006.

22. «Disillusioned analyst ponders Kraft breakup», *Chicago Business*, 7 de marzo de 2006.

23. *Ice Cream Reporter*, 20 de septiembre de 2005.

participación mayoritaria de Unilever con fondos tomados en préstamo por valor de 30.000 millones de libras²⁴.

Si bien esta presión financiera organizada impulsa decisiones sobre consolidación y traspaso de intereses, también se respaldan mucho grandes adquisiciones de otras empresas alimentarias. Esta aparente contradicción se explica por el hecho de que se presta especial atención a bienes intangibles como fuente de mayor valor empresarial. El valor de las empresas no se mide en función de sus bienes físicos, su capacidad productiva o su producción, sino por el peso de sus bienes financieros intangibles, es decir, las marcas y patentes gracias a las cuales se hacen transferencias de regalías dentro de las mismas empresas. La presión del mercado financiero para que se recorte la cantidad de marcas o se respalden adquisiciones depende de la corriente de liquidez que dichas marcas pueden generar. En el caso de Unilever, solamente un par de centenares de marcas principales generan la mayor parte de su corriente de liquidez, por lo que los inversores y los analistas ejercieron presión para que la empresa recortara su portafolio de marcas, pasando de 1.600 a 400 marcas.

Los mercados financieros acogen con satisfacción las adquisiciones dentro de la empresa alimentaria siempre y cuando éstas sean marcas que generen liquidez. Los accionistas institucionales del Grupo Altria no se opusieron a la absorción de Nabisco por 14.900 millones de dólares de los Estados Unidos porque esta empresa se financiaba principalmente a través de la venta de acciones de Kraft en su oferta pública inicial y porque el 90 por ciento de las marcas de Nabisco son marcas líder de su categoría en el mercado estadounidense y, por lo tanto, proporcionan una corriente constante de liquidez que se sumaría a la generada por las principales marcas de Kraft. El presidente y alto ejecutivo del Grupo Altria (Philip Morris) se tomó el trabajo de tranquilizar a los accionistas institucionales pero para ello tuvo que plantear el trato en términos de mayor valor, por lo que prometió: «Tenemos la firme intención de continuar recompensando a nuestros accionistas a través de nuestros programas de recompra de acciones y dividendos»²⁵.

También Nestlé tranquilizó a sus accionistas al adquirir empresas de productos alimentarios y de nutrición. La adquisición de Ralston Purina en

24. Esto requeriría una oferta de 7.500 millones de libras y el resto estaría constituido por endeudamiento. Andrew Dewson: «Market Report: Goldman turns to Unilever after ITV bid fails», *The Independent*, 1.º de abril de 2006; «London shares remain weak at midday as miners slip on profit taking, ITV drops», *AFX News*, 31 de marzo de 2006.

25. «Philip Morris acquires Nabisco for \$55.00 per share in cash and plans for IPO of Kraft», *Business Wire*, 25 de junio de 2000. En ese momento, los ejecutivos de Kraft prometieron a los accionistas un aumento anual de sus dividendos del 15 por ciento, aunque el crecimiento de las ganancias era de tan sólo del 2 o 3 por ciento y se sabía que cada trimestre dicho crecimiento era inferior a las estimaciones de los analistas de mercado, lo que a su vez originaba un castigo por parte de los inversores, con lo que los precios de las acciones iban bajando. Por ello, mientras que después de la oferta pública inicial de 2001 los precios de las acciones subieron un 40 por ciento durante los primeros doce meses, para 2005 las acciones de Kraft habían caído por debajo del precio de la oferta pública inicial.

2001 por 10.300 millones de dólares²⁶ fue descrita como un proceso de «creación de valor para los accionistas», al igual que lo fueron las absorciones por 1.000 millones de dólares de Novartis Medical Nutrition y Gerber en 2007²⁷.

Las empresas de alimentos y la financiarización de los sistemas mundiales de producción

Valor para los accionistas (a cualquier precio)

Desde el año 2000, un tema recurrente y predominante en los documentos y presentaciones empresariales que los ejecutivos de Nestlé, Kraft y Unilever hacen llegar a sus inversores es el de crear, dar prioridad y elevar al máximo el *valor para los accionistas*. En las grandes empresas de prácticamente todas las industrias manufactureras y servicios no financieros actuales, el valor para los accionistas – «determinado en función del aumento de la rentabilidad del capital utilizado y de los precios de las acciones» – se ha convertido en «el índice con el que se mide el éxito de la gestión»²⁸.

En lo que se refiere a los fondos de jubilación, que tienen las dos terceras partes de las acciones de Nestlé, fue en verdad un éxito la estrategia empresarial por la cual se procedió a una reestructuración implacable para generar liquidez destinada a pagar dividendos y efectuar recompra. Luego de la reestructuración, que en 2001-2003 generó una corriente de liquidez de 1.500 millones de dólares, la mera promesa de llevar a cabo otras reestructuraciones para financiar recompra de acciones originó un 28 por ciento de aumento en los precios de las acciones²⁹. Después se generaron otros 2.500 millones con la reestructuración efectuada entre 2003 y 2005. Un total de 3.300 millones de dólares fue entonces transferido a los accionistas a través de recompras de acciones efectuadas en 2005 y 2006. Pero el mayor impulso del valor para los accionistas tuvo lugar cuando se anunció el nuevo programa de recompra para 2007-2010 por un monto de 21.000 millones.

La medida en que el valor para los accionistas se institucionalizó en los planes empresariales y en las estrategias de crecimiento se ejemplifica en la presentación que Antony Burgmans – presidente de Unilever NV – hizo en noviembre de 2004 a Morgan Stanley. En aquella presentación figuraban tres «aspectos mundiales» de la compañía: dimensión y alcance geográfico,

26. Esta cifra se basa en el perfil de la propia empresa que figura en la página de Internet del Foro Económico Mundial (FEM): www.weforum.org.

27. «Nestlé: Green light for Ralston Purina acquisition», comunicado de prensa de Nestlé, 11 de diciembre de 2001.

28. R. Mitchell, A. O'Donnell e I. Ramsay: *Shareholder Value and Employee Interests: Intersections Between Corporate Governance, Corporate Law and Labour Law*. Centre for Corporate Law and Securities Regulation and Centre for Employment and Labour Relations Law, Universidad de Melbourne, 2005, pág. 8.

29. «Nestlé is starting to slim down at last, but can the world's No.1 food colossus fatten up its profits as it slashes costs?», *Business Week Online*, 27 de octubre de 2003.

historial y control de costos y capital, y compromiso con el valor para los accionistas.

El tercer punto se repetía a lo largo de toda la presentación, acallándose con él cualquier temor que pudieran tener los accionistas institucionales en el sentido de que la administración estuviera acumulando fondos para utilizarlos con fines extravagantes como, por ejemplo, reinvertir en producción: «Unilever se compromete plenamente a propulsar el valor para los accionistas»³⁰. Este compromiso se concretó al liberarse 16.000 millones de euros en efectivo para los accionistas entre 2000 y 2004 y otros 30.000 millones entre 2005 y 2010³¹.

Ejecutivos de Kraft Foods tomaron medidas similares para tranquilizar a los inversores institucionales y a los analistas de títulos accionarios en cuanto a su compromiso con el valor para los accionistas. En las presentaciones que hicieron ante los inversores se hizo explícita referencia al despido masivo de 14.000 trabajadores y al cierre de 40 establecimientos fabriles entre 2000 y 2008 para «desbloquear valor para los accionistas»³².

Existe un claro vínculo entre la meta de obtener mayor valor para los accionistas y la «flexibilización» de la fuerza laboral mediante subcontratación y otras disposiciones en materia de empleo precario:

mayores posibilidades de ser objeto de una oferta pública de absorción hostil o de que se hagan presentes grandes inversores institucionales ávidos de obtener mejoras trimestrales de los valores de las acciones, factores que afianzan el sentido limitado del concepto de «valor para los accionistas» como objetivo dominante de la gestión empresarial; a su vez, esto exige disposiciones flexibles en lo referente al empleo que permitan efectuar ajustes de los costos laborales a corto plazo³³.

Otro ejemplo de este vínculo se ilustra en la presentación que Unilever hizo a los inversores en 2003, donde se incluía una diapositiva titulada «Mejorando la eficiencia de las acciones, liberando efectivo». En ella se consideraba un logro el aumento de la subcontratación de la producción, que pasó de un promedio del 15 por ciento a más del 25 por ciento.

La dirección de Nestlé institucionalizó el empleo precario a través de la subcontratación con el fin de obtener mayor valor para los accionistas. Esto se hace notorio en la aplicación de su programa GLOBE (que implica la

30. «Unilever Global», presentación de Antony Burgmans, presidente de Unilever NV, ante Morgan Stanley, 3 de noviembre de 2004.

31. Carl Mortished: «Unilever scraps sales targets as profits rise», *Times Online*, 13 de febrero de 2004.

32. «Kraft spin-off moves closer to becoming reality», *Foodnavigator-usa.com*, 19 de octubre de 2005.

33. R. Mitchell, A. O'Donnell e I. Ramsay, *op. cit.*, págs. 5-6.

estandarización mundial del procesamiento de datos y de los sistemas informáticos); de los 170 establecimientos fabriles del mundo donde se ha puesto en práctica GLOBE, 83 son fábricas de Nestlé y 87 son establecimientos de empaquetado complementarios o terciarizados. Los estrictos controles de calidad y las disposiciones en materia de especificaciones de los productos se llevan a cabo dentro del marco de «acuerdos técnicos» legalmente vinculantes. Estos proporcionan al personal gerencial de Nestlé poder para supervisar cada uno de los pasos de la producción en un operativo terciarizado. A pesar de esta autoridad gerencial de largo alcance, Nestlé declina toda responsabilidad como empleador de las decenas de miles de personas empleadas por los subcontratistas, las cuales realizan tareas de empaquetado en condiciones de empleo precario. Esta flexibilidad se ha institucionalizado a través de todo el sistema mundial de producción de la empresa con la única finalidad de elevar al máximo el valor para los accionistas.

A los altos ejecutivos de Nestlé, Kraft y Unilever les interesa de manera personal y directa conseguir el máximo de valor posible para los accionistas. Además de los 17,5 millones de francos suizos en concepto de salarios por el año 2004, los ejecutivos de Nestlé recibieron 7 millones en acciones y otros 13 millones en derechos de compra sobre acciones. Cabe destacar que mientras que la remuneración en efectivo siguió siendo la misma entre 2003 y 2004, el valor de las acciones subió un 58 por ciento y los derechos de compra sobre las mismas aumentaron un 99 por ciento, y al finalizar el año fiscal esos ejecutivos tenían 77.156 acciones y 562.159 derechos de compra sobre acciones³⁴.

En Unilever, los derechos de los ejecutivos sobre la compra de acciones están vinculados con las metas de rendimiento, que no se basan en la productividad ni en la rentabilidad sino en el índice de los dividendos que se pagan a los accionistas. Esos dividendos deben situarse entre los del primer tercio de un grupo de 20 empresas, entre las cuales están Nestlé, Procter & Gamble y Coca-Cola. En 2002 Niall Fitzgerald, copresidente de Unilever, se dirige a los altos ejecutivos: «Nuestra filosofía consiste en que si podemos derrotarlos en el mercado, entonces también podemos derrotarlos en lo concerniente a valor para los accionistas y se les retribuirá conforme a ello»³⁵. Al mismo tiempo, la empresa comienza a emitir derechos de compra sobre acciones para sus ejecutivos, como parte de su expansión en los Estados Unidos, donde se veían «obligados a jugar con las reglas estadounidenses»³⁶. Muy pronto se aplicaron esas reglas a toda la empresa. Dentro del marco de su programa de

34. Cifras basadas en información proporcionada en Ethos: *Nestlé – Proxy Analysis for the Annual General Meeting*, 21 de marzo de 2005. En la reestructuración que Nestlé emprendió en 2001 estaba comprendido vincular los sobresueldos del personal gerencial a los márgenes de ganancias. Véase también *Business Week Online*, *op. cit.*

35. «Options: Too much of a good incentive?» *Business Week Online*, 4 de marzo de 2002.

36. Andrew Osterland: «Opting for Stock Options: Multinationals are still choosing to offer options», en *CFO: Magazine for Senior Financial Executives*, febrero de 2002.

Recompensa por crecimiento, los derechos de compra sobre acciones se hicieron extensivos a 7.000 gerentes en todo el mundo³⁷.

Esta modalidad de elevar al máximo el valor para los accionistas se aplica en todo el sistema mundial de producción. Cuando Hindustan Lever Limited (que pasó a denominarse Hindustan Unilever), filial india de Unilever, anunció un 29 por ciento de aumento de las ganancias netas del segundo trimestre de 2007, también anunció la primera recompra de acciones de su historia por valor de 156 millones de dólares. El anuncio se hizo tras el cierre de talleres que tuvo lugar el 16 de julio de ese año en su establecimiento fabril de Doom Dooma (estado de Asma), que tiene 700 trabajadores sindicados. Como condición para reabrir el establecimiento, la patronal reclama que se desmantele el sindicato y que los trabajadores pasen a un nuevo sindicato patrocinado por la dirección.

En Mumbai, la estrategia de la dirección de Unilever de aplastar el sindicato y reducir costos implicó la venta fraudulenta del establecimiento fabril a una empresa ficticia. Se sacó toda la maquinaria de la fábrica, obligando a los trabajadores a empaquetar manualmente el detergente para ropa. La baja productividad se utilizó como motivo para cerrar la planta. Este cierre ilegal dejó en la calle a 800 afiliados del sindicato Hindustan Lever Employees Union (HLEU) y ha sido objeto de una queja que la UITA presentó ante la OCDE³⁸.

En todo el mundo hay numerosos ejemplos que ilustran las distintas maneras en que Nestlé, Kraft y Unilever cerraron o vendieron establecimientos fabriles para generar a corto plazo mayores dividendos para sus accionistas. Si bien los métodos pueden variar de un país a otro y de un lugar de trabajo a otro, todas estas reestructuraciones se hacen siguiendo el ritmo que marcan los imperativos financieros mundiales. Cuando los sindicatos representan un obstáculo para reducir los costos, los cierres de establecimientos y la imposición de prácticas de empleo precario y de tácticas antisindicales pasan a ser un elemento primordial de las estrategias de la dirección para imponer dicha reestructuración.

Dándole comida a las langostas

En prácticamente todos los sectores, los trabajadores se enfrentan a la amenaza de que los propietarios cambien de la noche a la mañana y que se impongan planes de reestructuración y metas a corto plazo basadas en una lógica del mercado financiero, el cual no valora la producción real, la productividad ni

37. Entrevista con Natarajan Sundar, vicepresidente de Global Reward Expertise Centre de Unilever, citado en «Performance-related pay», Eureka, 1.º de abril de 2004.

38. Página de Internet de UITA, *op. cit.*; véase también «Union-busting at Unilever factory in Assam: Union must disband before lockout is lifted, management says», página de la UITA, 17 de agosto de 2007; www.iuf.org.

los puestos de trabajo³⁹. Esta lógica se pone en evidencia en las maniobras de consolidación de Nestlé, Kraft y Unilever, donde la productividad y el empleo no tienen ningún peso en las decisiones empresariales con respecto a cierres y trasposos de intereses.

La venta de su división europea de alimentos congelados que hizo Unilever en 2006, mencionada anteriormente, es un ejemplo de lo que precede. Entre los establecimientos fabriles que se vendieron estaba el complejo Lowestoft, del Reino Unido. Esa planta – con 800 trabajadores sindicados – recibió en 2005 el premio del Reino Unido al fabricante del año por impulsar la productividad y lograr reducir costos por un monto de 20 millones de libras, además del premio de Unilever a la excelencia, que es un premio especial concedido por haber tenido cero pérdidas y el récord de seguridad, con 2 millones de horas trabajadas sin accidentes⁴⁰. Esos logros carecieron de importancia cuando la dirección de Unilever decidió vender la planta, junto con otras plantas muy rentables de Europa. Es evidente que lo *único* que se tuvo presente fue el deseo de generar 1.000 millones de euros de efectivo para efectuar recompras de acciones.

El deseo de obtener liquidez inmediata también explica por qué la dirección de Unilever optó por vender la división europea de alimentos congelados exclusivamente a fondos privados en acciones⁴¹. La compra de una participación mayoritaria por parte de un fondo privado de acciones generaría un precio mayor en efectivo ya que esos fondos, que actúan en gran medida con dinero tomado en préstamo, están dispuestos a pagar más por una empresa porque pueden proceder a vaciarla de sus bienes y obtener más efectivo. Además, cuando los fondos privados en acciones efectúan una compra, la operación se trata más como si fuera una forma de *refinanciación* que un cambio de propietario; por lo tanto, además de que la tasa impositiva que tiene que pagar Unilever es menor, no se aplica la reglamentación que protege los derechos de

39. Véase P. Rossman y Greenfield: «Financiarización: nuevas sendas hacia las ganancias, nuevos desafíos para los sindicatos», *Educación Obrera*, núm. 142, 2006/1, Ginebra, OIT, págs. 67-75.

40. «Unilever's Suffolk operation celebrates double award», Unilever, enero de 2006. A esta planta se le otorgó en 2004 el premio Best Factory Award por ser el mejor establecimiento manufacturero del Reino Unido debido a su alta productividad y al ahorro de costos por 10,5 millones de libras. También obtuvo el premio Cranfield School of Management's Best Household and General Products Plant y el premio a la mejor fábrica del este de Inglaterra. Véase «Factory of the Year shows future of food production», FoodProductionDaily.com, 9 de noviembre de 2004.

41. Se procuró obtener cartas de intención de fondos privados en acciones, entre ellos Hicks Muse Tate & Furst, Texas Pacific, Bridgepoint Capital, APAX, Lion Capital, Permira, PAI, Cinven, Candover y CapVest. Véanse «Unilever has decided to undertake a study into strategic options for the future of its frozen foods business in Western Europe», *Unilever Press Release*, 16 de septiembre de 2005; Ahmed El Amin: «Unilever explores options for European frozen foods», 19 de septiembre de 2005; Chris Starkie: «Unilever invests £21m in Birds Eye brand» food&drinkeurope.com, *EDP24*, 25 de abril de 2006; «Unilever's Bird's Eye attracts two more private equity bidders», *AFX*, 12 de febrero de 2006.

los trabajadores, como, por ejemplo, la directriz de la UE sobre los derechos adquiridos. En otras palabras, un fondo privado en acciones puede socavar los derechos sindicales y la negociación colectiva con mayor facilidad y prepara el camino para obtener mayor cantidad de efectivo en un plazo menor⁴².

La gestión de Unilever en la India demuestra a las claras que la empresa está dispuesta a combatir a los sindicatos y a violar las leyes si a la patronal le parece que puede hacerlo impunemente. Por eso cuando empresas como Nestlé, Kraft y Unilever se enfrentan con barreras legales y reglamentarias considerables para llevar a cabo cierres de establecimientos o despidos masivos, las adquisiciones de una participación mayoritaria de las empresas por parte de fondos privados en acciones constituyen una atractiva salida al problema. Vender a uno de estos fondos equivale a subcontratar el trabajo sucio a dichos fondos, que están exentos de toda obligación legal como empleadores.

Las empresas de alimentos también prefieren este tipo de ventas para «deshacerse de bienes» porque impide que grandes competidores de la misma industria adquieran plantas y/o marcas. Se puede estar seguro de que los fondos privados en acciones harán que la empresa o división adquirida contraiga un mayor endeudamiento y le sacarán liquidez a un ritmo que destruirá a tal punto su capacidad productiva que ocupará muy poco o ningún espacio en las estanterías de los supermercados⁴³.

La brutal lógica de los fondos privados en acciones está descrita en la *Guía para los trabajadores sobre las compras de empresas de los fondos privados en acciones*, publicada por la UITA en junio de 2007:

Los fondos privados en acciones compran una empresa como un bien financiero con potencial para generar una afluencia instantánea de efectivo para los nuevos propietarios. Se generan enormes dividendos mediante una reestructuración radical para reducir costos y mediante una remodelación financiera basada en un gran endeudamiento. No se debe pensar que los miles de millones de dólares que se mueven en esas transacciones son inversiones productivas: la meta es succionar efectivo de la empresa, no invertir en producción, servicios o empleados⁴⁴.

Ésta es justamente la dinámica que prácticamente llevó a la bancarrota a la empresa Findus de alimentos congelados cuando en febrero de 2000 Nestlé

42. UITA: *A Workers' Guide to Private Equity Buyouts*, Ginebra, junio de 2007.

43. Kraft Foods siguió una estrategia similar de desinversión «de achicharse para crecer». En 2005 se vendió la división de Kraft de Canadá a las empresas de fondos privados en acciones Sun Capital Partners y EG Capital Group, y luego se reorganizó en una nueva empresa denominada CanGro. Doce meses después de esta «refinanciación», la nueva patronal comenzó a reducir las líneas de productos de marca y recortar puestos de trabajo. Se prevé que esta reestructuración tendrá considerables repercusiones porque reduce la demanda de productos agrícolas que los agricultores locales suministran a los cinco establecimientos.

44. Véase UITA, junio de 2007, *op. cit.*

la vendió al fondo privado en acciones EQT. La experiencia de los trabajadores de Findus, que los sindicalistas catalogan de «seis años de infierno», ilustra las consecuencias de que las empresas alimentarias transnacionales vendan una participación mayoritaria a fondos privados en acciones como recurso para deshacerse de bienes a fin de propulsar el valor para los accionistas. Apenas cuatro años después de la adquisición, el sindicato le escribió a la patronal de EQT, en enero de 2004, describiendo al grupo Findus como un «barco que naufraga» y agregando: «dentro del ámbito de la industria alimentaria sueca, que una empresa despilfarre mil millones de coronas suecas en tres años debe de constituir algún tipo de récord». Con las incesantes reducciones y el aumento de la deuda el sindicato preguntaba: cuándo se frenaría la situación financiera que se iba a pique⁴⁵.

Afrontar el nuevo amanecer

Los sindicatos operan cada vez más en entornos cuya complejidad aumenta día a día y donde nuevas fuerzas impulsan las reestructuraciones de los lugares de trabajo y socavan la negociación colectiva. Éste es un proceso inherentemente contradictorio que a menudo tiene consecuencias no previstas y resultados fallidos. Pero no por ello disminuye el perjuicio que sufren los derechos e intereses de los trabajadores, especialmente la seguridad en el empleo. En realidad, la financiarización es precisamente tan perniciosa porque se trata de un proceso contradictorio plagado de deficiencias. Si la reestructuración que implica recortes de los puestos de trabajo y cierres de empresas no produce los resultados previstos por los mercados financieros (expresados a través de los administradores de fondos y analistas de títulos accionarios), y si no aumenta suficientemente el valor para los accionistas conforme a esas expectativas, es probable que los trabajadores tengan que vérselas con más y no menos reestructuraciones, reducciones de puestos de trabajo y cierres de empresas.

Como respuesta a esta despiadada reestructuración, los sindicatos que representan a los trabajadores de Nestlé, Unilever y Kraft en todo el mundo han tomado distintas medidas de fuerza, como huelgas y concentraciones multitudinarias. Junto con sus afiliadas, la UITA ha presentado quejas contra Nestlé y Unilever por violar las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales⁴⁶. Además, a las empresas más grandes del mundo les han

45. «Swedish Union Reps Describe 6 Years of Asset Stripping at Findus under EQT», The IUF's Private Equity Buyout Watch, 16 de mayo de 2007; www.buyoutwatch.info.

46. Véase www.inf.org: «Outlaw Conduct by Unilever Indian Subsidiary Prompts International Union Action at OECD», 4 de octubre de 2006; «Nestlé Accused of Violating OECD Guidelines in the UK», 4 de octubre de 2006; y «Nestlé Violates OECD Guidelines in Korea», 26 de septiembre de 2003.

entablado juicio sindicatos de diversos países e incluso hay un importante caso ante la Suprema Corte de Filipinas contra Nestlé por contratación ilegal de mano de obra.

En los lugares de trabajo que Nestlé, Kraft y Unilever poseen y controlan se ha arraigado una nueva lógica con respecto a la reestructuración, que desplazó el terreno de la negociación colectiva. Han cambiado la motivación, la lógica y los intereses materiales que apuntalan los reclamos de la patronal en la negociación colectiva, y los sindicatos tienen que entender dicho cambio, tanto en lo que se refiere a su repercusión en materia de seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y derechos como en lo referente a elaborar estrategias para identificar y explotar la debilidad de esta nueva lógica.

En distintos países y en diferentes sectores, los sindicatos analizan ahora la dinámica de la financiarización en todos sus niveles – el lugar de trabajo, la empresa, la economía nacional y los sistemas mundiales de producción –, sacan a la luz las debilidades que se pueden explotar y determinan nuevas metas para un movimiento político más amplio que aspira a revertir los estragos de la financiarización.

¿En pugna?

Las cadenas mundiales de producción y el desarrollo sostenible en la industria forestal

Olfa Khazri

Economista

Asesor de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Peter Poschen

Especialista en desarrollo sostenible

Oficina Internacional del Trabajo

Bob Ramsay

Director de actividades de madera y silvicultura

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Introducción

El comienzo del siglo XXI se caracteriza por una globalización generalizada que ha llegado a la mayor parte de los sectores de la actividad económica. Dentro de esta tendencia, el sector forestal no constituye una excepción y las cadenas de valor agregado se van propagando por diversos continentes. En muchos casos, las prácticas destinadas a movilizar volúmenes incluso mayores de madera no han sido sostenibles desde el punto de vista medioambiental. Al mismo tiempo, hay un resurgimiento de la toma de conciencia sobre las funciones esenciales que cumplen los bosques posibilitando que siga habiendo vida en la tierra. Se han producido numerosos conflictos entre los intereses económicos y los medioambientales. Y con independencia del punto de vista defendido en cada caso, en los debates se ha tendido a eclipsar el papel social de los bosques y de las industrias basadas en ellos.

Como consecuencia de lo que precede, los trabajadores y las personas en general cuya vida depende total o parcialmente de los bosques a menudo han sido quienes han acusado los efectos de las decisiones tomadas sobre la utilización o la protección de los bosques. Con este telón de fondo de cadenas mundiales de valor agregado y de debates internacionales y nacionales sobre desarrollo sostenible, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)¹ y sus organizaciones afiliadas han presentado innovadores enfoques que redundan en beneficio de los trabajadores. Los esfuerzos han girado en torno a la certificación y el etiquetado de los productos forestales, como así también de los acuerdos marco internacionales con empresas multinacionales.

En este artículo se ponen de relieve los principales elementos de la transformación que está teniendo lugar en la industria forestal, las preocupaciones en materia de sostenibilidad medioambiental y la importancia que revisten los bosques en lo referente al empleo y al sustento. Se examinan los sistemas de certificación como instrumentos para promover el desarrollo sostenible, para mejorar la situación de los trabajadores y para proporcionar nuevas vías a los sindicatos a fin de que éstos puedan acceder a los lugares de trabajo y participar en la elaboración de las políticas nacionales y en los debates mundiales. Algunas de las lecciones aprendidas se aplican a otros sectores económicos. También se brindan indicaciones sobre distintas formas en que los sindicatos pueden participar en los debates que tendrán gran repercusión en el futuro de los sistemas de producción y consumo y, por ende, en el empleo: por ejemplo, las actuales negociaciones sobre un nuevo régimen climático mundial que entrará en vigencia en 2012, como seguimiento del Protocolo de Kyoto de 1992.

1. La ICM es una federación sindical internacional (FSI) que protege a los trabajadores del sector de la construcción, material de construcción, madera, industria forestal e industrias afines. Cuenta con unos 12 millones de miembros pertenecientes a 350 sindicatos de 125 países. El cometido de la ICM es promover el desarrollo de los sindicatos de las industrias de la construcción y la madera en todo el mundo, como así también promover y defender los derechos de los trabajadores.

La globalización en la industria forestal

Las cadenas mundiales de producción y el desarrollo sostenible en la industria forestal

La globalización llegó a la industria forestal más tarde que a otros sectores y, aunque todavía no se ha generalizado, es evidente que está teniendo lugar y que va cobrando impulso. En la industria forestal están presentes los tres indicadores de la globalización: el volumen del comercio internacional de productos forestales ha ido creciendo mucho más que la producción; las inversiones extranjeras han ido aumentando y, con ellas, el papel de las empresas multinacionales, y casi todos los productos han pasado a tener precios mundiales (OIT, 2001). Asimismo, ha surgido una nueva división internacional del trabajo. Las cadenas de valor agregado que atraviesan fronteras – y que, en algunos casos, literalmente se extienden por todo el planeta – se han convertido en una característica destacada de este sector. Dado que en la OIT (*ibid.*) se ha elaborado un análisis detallado de los cambios mundiales y que existe mucha documentación sobre las tendencias predominantes en la industria forestal, nos concentraremos en los principales cambios que han tenido lugar durante los últimos años.

Nuevos esquemas mundiales del comercio en el sector forestal

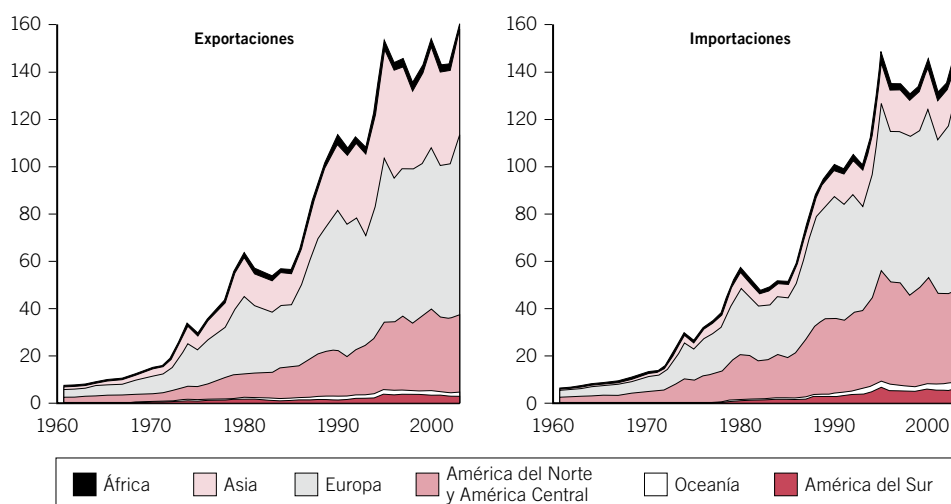
En la producción forestal predominan diez países con grandes zonas forestales donde se encuentran las dos terceras partes de todos los bosques del mundo. Esos países son la Federación de Rusia, Brasil, Canadá, Estados Unidos, China, Australia, República Democrática del Congo, Indonesia, Perú e India (FAO, 2005a); además, hay una serie de países que cuentan con industrias forestales muy desarrolladas; Suecia, Finlandia, Alemania, Sudáfrica y Chile. En 2000, la contribución total del sector forestal al PIB fue modesta pero considerable: el 1,2 por ciento del PIB, con un 1,5 por ciento en África y un 2,1 por ciento en América del Sur (FAO, 2005b). En los principales países productores el porcentaje superó el 5 por ciento. Si bien la importancia relativa de la industria forestal fue declinando en ciertos países productores tradicionales, aumentó en algunos países emergentes.

Bowyer (2004) señala cuatro principales factores que explican este cambio: la globalización, la aparición de nuevos actores en la manufactura y consumo de productos madereros, como China y Federación de Rusia, el gran desarrollo de las plantaciones forestales de rápido crecimiento y el desarrollo de la tecnología para fabricar productos compuestos de madera.

Entre 1993 y 2003, el valor del comercio internacional de madera y productos derivados aumentó un 50 por ciento, pasando de 100.000 millones de dólares de los Estados Unidos a 150.000 millones (UNECE/FAO 2003). El volumen de las exportaciones e importaciones de productos madereros viene acelerándose desde 1960. Diversos factores explican este aumento,

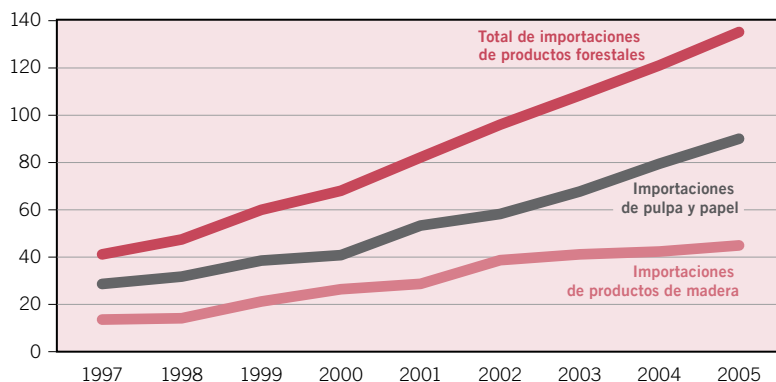
principalmente los costos de producción, los tipos de cambio y las inversiones en tecnología e infraestructura. En 2003, Europa (55 por ciento), América Central y del Norte (26 por ciento) y Asia (11 por ciento) todavía predominaban en las exportaciones mundiales de productos madereros. Un dato significativo es que a partir de los años noventa Asia pasó a convertirse en un gran importador neto. En 2003 las importaciones de Asia ascendían a alrededor del 27 por ciento, las de Europa al 48 por ciento y las de América Central y del Norte a alrededor del 20 por ciento (FAO, 2005b). América del Norte, Oceanía y América del Sur son exportadores netos.

Gráfico 1. Exportaciones e importaciones de productos madereros por región, 1961-2003 (en miles de millones de dólares de EE.UU.)



Fuente: FAO, 2005b.

Gráfico 2. Tendencias recientes de las importaciones chinas de productos forestales (millones de metros cúbicos)



Fuente: White y otros, 2006.

Entre 2003 y 2004, el consumo de madera y materia prima para productos de madera y papel aumentó un 3,9 por ciento. En el futuro podría haber una considerable demanda adicional de madera para nuevos sectores, especialmente el de la energía. Esto se debe tanto a la utilización directa de la biomasa para generar calor o energía como a los biocarburantes. La biomasa forestal primaria (también llamada biomasa leñosa) es una de las materias primas necesarias para la «segunda generación» de biocarburantes líquidos destinados a ser utilizados como aditivos y/o sustitutos de la gasolina en los vehículos. Esta competencia por la materia prima con la industria tradicional de procesamiento podría tener considerables repercusiones en la disponibilidad y en el precio de la madera en rollo o rollizo (fuste descortezado) y de otros productos. A su vez, esto último podría tener efectos negativos al inicio de la cadena mundial de producción, incluso en términos de puestos de trabajo.

Nuevos actores de la industria forestal: China

La globalización ha puesto los mercados de productos forestales más al alcance de empresas extranjeras. En particular, en la Federación de Rusia y Europa Central y Oriental aumentó el comercio mundial luego de la transición que efectuaron esos países en los años noventa para convertirse en economías de mercado. En los cinco años precedentes a 2003, las exportaciones rusas de rollizos ascendían a 37,4 millones de metros cúbicos, lo que constituye un aumento de casi el 80 por ciento (el 33 por ciento de las exportaciones mundiales) y se destinaban principalmente a Finlandia (más del 80 por ciento de las importaciones de Finlandia de rollizos), China, Japón, Suecia y República de Corea (Hashiramoto y otros, 2004).

Otro de los nuevos y grandes comerciantes internacionales es Asia, en especial China e India, donde el crecimiento de la economía y de los ingresos hizo que se acrecentara el consumo de madera para la construcción y para la fabricación de muebles. La evolución más destacada es el ascenso de China como principal productor y exportador de la mayor parte de las categorías de productos forestales.

En lo que se refiere a la demanda de productos forestales, China ocupa actualmente uno de los primeros puestos. Entre 1997 y 2005, el volumen de sus importaciones (equivalente en rollizos) aumentó a más del triple, pasando de 40 millones a 134 millones de metros cúbicos, como puede verse en el gráfico 2. China tiene una gran estrategia de valor agregado nacional y es el mayor importador de rollizos industriales (27 millones de metros cúbicos, lo que equivale al 23 por ciento del total de las importaciones mundiales). La demanda de importación de rollizos se acentuó notoriamente con las restricciones apuntadas a preservar los bosques nacionales: en 2003, la producción china de rollizos fue de 95 millones de metros cúbicos, frente a los 107 millones de 1998 (FAO, 2005b). Tres son los principales motivos de esta

evolución: el aumento del consumo interno, el aumento de la demanda internacional de productos chinos y los limitados recursos forestales por habitante.

Entre los años noventa y 2005 aumentaron las importaciones chinas de troncos en bruto destinados a fabricar contrachapado (también llamado madera placa), en detrimento de las importaciones de contrachapado. Actualmente, la producción china de contrachapado es equivalente a la de los Estados Unidos. En 2001 China se convirtió en exportador neto de contrachapado y en 2005 pasó a ser el mayor exportador mundial. Como consecuencia de ello, el contrachapado que se fabrica fuera de China se enfrenta con una mayor competencia debido a los menores precios de los productos chinos. Asimismo, mientras que en 1997 las importaciones de papel eran un 70 por ciento superiores a las de pulpa, en 2005 las importaciones de pulpa superaron a las de papel. Hoy día China tiene una capacidad nacional de procesamiento que le permite convertir la pulpa en papel.

Uno de los cambios más significativos tuvo lugar en el ámbito de la fabricación de muebles. Actualmente China tiene el 30 por ciento del comercio mundial de muebles. Entre 1997 y 2005, las exportaciones de muebles de madera pasaron de 3,2 a 12,7 millones de metros cúbicos, con un valor total de unos 14.000 millones de dólares de los Estados Unidos. Desde 1997 se produjo un marcadísimo aumento en las exportaciones de muebles hacia los Estados Unidos. Igualmente, las importaciones estadounidenses procedentes de China aumentaron un 1.000 por ciento y las importaciones europeas un 800 por ciento durante ese mismo período (White y otros, 2006).

No obstante, al igual que sucede en otros sectores, la globalización no solamente significó un aumento del comercio y mayor apertura de los mercados. Las inversiones transfronterizas de las empresas multinacionales han desempeñado un papel motor para que la producción y las redes de distribución pasaran a ser mundiales.

Las inversiones extranjeras y las empresas multinacionales del sector forestal

Durante los últimos años, el financiamiento de la industria forestal se caracterizó por un marcado aumento de las inversiones extranjeras directas (IED) en países en desarrollo, que pasaron a ser de entre 8.000 y 10.000 millones de dólares de los Estados Unidos anuales (Profor, 2003). Al mismo tiempo, la ayuda oficial al desarrollo bajó a 1.750 millones de dólares anuales, con lo que el sector privado pasó a ser la fuerza económica dominante.

En algunos países las políticas gubernamentales promovieron las inversiones extranjeras. Esos países, aprovechando los bajos costos de producción y de materia prima, ampliaron la participación de sus productos en el mercado de Europa occidental y compiten con los productores nórdicos. Como ejemplo, algunas empresas chinas planean invertir en la industria del

procesamiento de madera de la Federación de Rusia para producir madera aserrada. En efecto, Rusia desea aumentar sus exportaciones de productos forestales con mayor valor agregado que el de los rollizos. Las inversiones extranjeras podrían desempeñar un papel clave en el desarrollo del sector forestal ruso debido a la falta de inversiones nacionales originada por un sector bancario subdesarrollado, dificultades para obtener préstamos y una general falta de interés en el sector forestal por parte de los inversores (Karjalainen y otros, 2006).

En el sector forestal chino está aumentando progresivamente la utilización de inversiones extranjeras. En 2004 el financiamiento total fue de alrededor de 633 millones de dólares, lo que equivale a 1,7 veces el de 2003. En este sector las IED son de 357 millones, lo que equivale al 57 por ciento del total de las inversiones extranjeras directas. Casi el 83 por ciento de los fondos extranjeros están concentrados en plantaciones de rápido crecimiento y en la industria de procesamiento de bambú. En el sentido contrario, diversas empresas chinas han invertido un total de 300 millones de dólares en proyectos forestales en el extranjero (Cintrafor, 2006).

La Argentina todavía tiene gran potencial no explotado para plantaciones forestales y procesamiento de madera. Esto ha atraído a empresas chilenas de productos forestales, cuyas inversiones representan más del 60 por ciento del capital extranjero del sector de productos forestales argentinos durante esta década. En el Uruguay, el vecino más pequeño, actualmente se están construyendo dos fábricas de pulpa por un valor de 1.500 millones de dólares, proyectos que constituyen la mayor inversión de la historia de ese país. Además, diversas empresas estadounidenses y europeas se han establecido en países productores de bajo costo como la Argentina, Brasil y Uruguay.

Las multinacionales pueden aprovechar al máximo sus cadenas de suministro y obtener el máximo de ganancias aprovisionándose en distintos puntos del mundo a través de una red de proveedores subcontratados o de sus propios establecimientos de producción. El empeño por establecer economías de escala y mayores mercados ha hecho que aumentara la cantidad de empresas multinacionales y que aparecieran nuevas empresas de economías emergentes como Sudáfrica, Chile e Indonesia. Pero a través de distintas fusiones en el sector forestal también ha aumentado el tamaño promedio de las empresas. A continuación figuran breves descripciones de algunos de los principales productores y minoristas transnacionales de productos forestales que ilustran el cambio que está teniendo lugar en la estructura de este sector.

Weyerhaeuser es uno de los mayores fabricantes mundiales de productos de madera y de papel. En 2005 esta empresa – fundada en 1900 – se situó en el puesto 89.º de todas las empresas de los Estados Unidos. La empresa tiene bosques que ocupan una superficie de alrededor de 15 millones de hectáreas (lo que equivale a la superficie total de Alemania, Austria y Suiza juntos). La empresa creció mediante una serie de fusiones y adquisiciones de grandes rivales norteamericanos, como MacMillan-Bloedell de Canadá en

1999 y Domtar Paper de Estados Unidos en 2006, pero también se expandió en América del Sur, Australia y Asia. Su plantel asciende a alrededor de 53.600 empleados en 18 países. Las ventas e ingresos netos anuales de 2005 ascendieron a 22.600 millones de dólares de los Estados Unidos.

International Paper es una corporación estadounidense cuya sede operativa está en Memphis, Tennessee. Ha sido una de las mayores empresas papeleras y productoras de artículos forestales. A finales de los años noventa compró a dos grandes rivales estadounidenses: Champion International y Union Camp. International Paper posee 2,7 millones de hectáreas de bosques en Estados Unidos y posee o tiene derechos de tala en otras 680.000 hectáreas del Brasil y Rusia. Tiene 19 fábricas de pulpa y papel, 94 plantas de conversión y 5 establecimientos de productos forestales en los Estados Unidos, 8 aserraderos y 44 plantas de conversión y empaquetado en Europa, Asia y América Latina. En 2006 las ventas ascendieron a 22.000 millones de dólares y la empresa tiene 60.000 empleados, de los cuales 18.000 están fuera de los Estados Unidos.

Stora Enso es una empresa integrada que fabrica papel, artículos para embalaje y otros productos forestales. Fue creada fusionando dos grandes empresas, una sueca y otra finlandesa. Es líder en el mercado mundial de papeles finos y para publicación, cartón de embalaje y productos de madera. También es una de las cinco mayores papeleras del mundo. En los últimos años el desarrollo de Stora Enso fue propulsado por los mercados emergentes, especialmente los de Sudamérica, China y Rusia. En septiembre de 2005 Stora Enso comenzó a comprar tierras en el Uruguay y al sur del Brasil, teniendo como meta adquirir en cada uno de esos países 100.000 hectáreas para destinarlas a plantaciones, a fin de disponer de fibra suficiente para abastecer a las modernas fábricas de celulosa, tanto del Brasil como del vecino Uruguay. En enero de 2008 Stora Enso anunció que planeaba reducir en gran medida su capacidad manufacturera cerrando una serie de fábricas de Finlandia.

UPM, inicialmente denominada UPM-Kymmene – cuando ambas empresas se fusionaron en 1996 – es una de las diez principales papeleras del mundo, con una capacidad anual de producción de 12 millones de toneladas, y es la mayor productora mundial de papel para revistas. La empresa cuenta con fábricas de pulpa y papel en 15 países, entre los cuales están Finlandia, Francia, Alemania, Reino Unido, Estados Unidos, Canadá y China. En septiembre de 2005 UPM terminó la nueva maquinaria de 430.000 toneladas para papel fino de la fábrica de Changshu, China, que desde 2000 pertenece por completo a la empresa. Las inversiones totales de UPM en China superan los 1.000 millones de dólares de los Estados Unidos.

Nippon Paper Group (antes Nippon Unipac Holding) fue creada uniendo dos empresas rivales: Nippon Paper Industries y Daishowa Paper Manufacturing. El resultado es la mayor empresa productora de papel del Japón, con aproximadamente un 40 por ciento del mercado. Tiene 17 fábricas

en el Japón y operativos en Australia, Canadá, Chile, China, Finlandia, Nueva Zelandia, Federación de Rusia, Sudáfrica y Estados Unidos. La pulpa y el papel son el principal segmento de actividad de la empresa, que supera el 75 por ciento del total de las ventas (77 por ciento en 2003). La empresa emplea a 13.774 trabajadores.

La empresa *Asia Pulp and Paper Company* es un ejemplo de empresa multinacional de una economía emergente, registrada en Singapur pero con la sede de sus operativos en Indonesia. Es una de las empresas mundiales más grandes de pulpa y papel verticalmente integrada y puede producir anualmente 2 millones de toneladas de pulpa comerciable y más de 5 millones de toneladas de papel y de material de embalaje. En 2004 las ventas de la empresa fueron estimadas en 3.470 millones de dólares. Trabajan en esta empresa unas 70.000 personas.

Anglo-American PLC (antigua *Mondi*) y *Sappi*, ambas originalmente de Sudáfrica, son otros ejemplos de multinacionales de economías emergentes y, al igual que la empresa *Asia Pulp and Paper*, están entre las 20 mayores empresas de productos forestales del mundo.

El crecimiento de los productores ha reflejado la tendencia existente en el sector de minoristas de la parte final de la cadena de valor agregado. Como compradores principales de papel, además de las editoriales, han surgido minoristas cada vez más grandes de productos de bricolaje, que se fueron convirtiendo en grandes clientes de artículos de madera. Las cifras de venta que se dan aquí representan el total de las ventas de esas empresas, incluyendo considerables ventas de artículos de madera.

Entre estas últimas empresas está el Grupo *Kingfisher* del Reino Unido, que tiene una serie de filiales en Europa, por ejemplo *B&Q* en el Reino Unido (324 establecimientos de venta), *Castorama* en Francia (98 establecimientos) y *Hornbach* (del cual posee el 21 por ciento) en Alemania y Suiza. *Kingfisher* también tiene operativos importantes en Irlanda (8 establecimientos *B&Q*), España (10 establecimientos *Brico Depot*), Italia (29 establecimientos *Castorama*), Polonia (líder del mercado con 37 establecimientos *Castorama*), Rusia (4 establecimientos *Castorama*), China (donde tiene el control de los intereses mayoritarios de 60 establecimientos *B&Q*) y Turquía (donde posee el 50 por ciento de 12 establecimientos). En 2006-2007 las ventas de *Kingfisher* ascendieron a alrededor de 17.000 millones de dólares.

En el crecimiento del líder del mercado norteamericano *Home Depot* se observa una tendencia similar. En 2006 esta empresa informó de que sus ventas habían ascendido a más de 90.000 millones de dólares, con operativos de venta al por menor en todos los estados de los Estados Unidos y 10 provincias del Canadá, a los que se suman México y China.

En el sector de venta minorista de muebles *IKEA* se destaca como el líder mundial del mercado con un total de ventas por alrededor de 29.000 millones de dólares, ventas efectuadas en los 239 establecimientos que posee directamente (260 en 2008) en 24 países de todo el mundo y alrededor de

30 establecimientos con franquicia en otros 16 países más. En total, el grupo IKEA emplea a unos 90.000 trabajadores. Quizás sea menos conocido el hecho de que IKEA posee directamente una filial – *Swedwood* – donde trabajan casi 15.000 personas en la fabricación de muebles. Los operativos de producción de *Swedwood* están principalmente en Europa Central y Oriental pero está planificada una expansión en América del Norte.

Cabe destacar que los minoristas líderes del mercado tienden a ser mucho más grandes que los mayores productores. El volumen de ventas de *Home Depot* equivale a más del triple del volumen de ventas del mayor fabricante de productos forestales. Las ventas de IKEA son unas diez veces superiores a las de los mayores fabricantes de muebles y más del doble de las exportaciones de muebles de China, que es el mayor exportador del mundo y donde IKEA tiene una importante participación. Esas diferencias de tamaño también implican la existencia de relaciones sesgadas en cuanto al poder de negociación, factor que ha desempeñado un papel crítico en el surgimiento de los sistemas de certificación y etiquetado de los productos forestales.

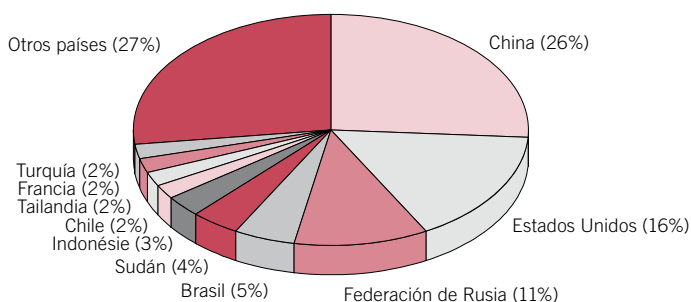
Materia prima de bajo costo: plantaciones de rápido crecimiento

El libre comercio ha hecho que aumentara la competencia entre los distintos países. Una de las consecuencias ha sido que la producción de madera ha ido desplazándose hacia las plantaciones de bosques como fuente barata de fibra. Las plantaciones son bosques comerciales que habitualmente están compuestos por una única especie de árbol de rápido crecimiento, especialmente pino o eucalipto. En ellas se efectúa un manejo forestal intensivo y se aplican ciclos de tala de solamente 7 a 15 años en el caso de los árboles destinados a obtener pulpa, y de 25 a 40 años en el de los destinados a madera (FAO, 2000).

Como se ve en el gráfico 3, Asia Oriental, Europa y América del Norte tienen, de lejos, la mayor superficie de plantaciones forestales y juntos representan alrededor del 63 por ciento de todas las plantaciones productivas del mundo. En Asia Oriental, la mayoría de las plantaciones están en China, aunque con fines de protección y no productivas.

En 2005 había alrededor de 109 millones de hectáreas de plantaciones forestales productivas (2,8 por ciento de la superficie forestal mundial). En 1990 las plantaciones productivas representaban alrededor del 1,9 por ciento del total de la superficie forestal y el 2,4 por ciento en 2000. Entre 1990 y 2000 se observó un aumento de 2 millones de hectáreas por año. Entre 2000 y 2004, este crecimiento pasó a ser de 2,5 millones de hectáreas por año. A pesar del pequeño porcentaje que representan sobre la superficie forestal total, se estima que las plantaciones han proporcionado el 35 por ciento de todos los rollizos mundiales y que para 2020 ese porcentaje subirá al 44 por ciento (FAO, 2001 y 2005). Hay grandes superficies de plantaciones altamente

Gráfico 3. Los diez países que tienen la mayor superficie de plantaciones productivas de árboles, 2005 (en porcentaje)



Fuente: FAO, 2005a.

productivas en el sur de los Estados Unidos, Brasil, Chile, Uruguay, Nueva Zelandia, Australia e Indonesia. La superficie total de las plantaciones forestales de la Argentina está llegando al millón de hectáreas, lo que no es sino una pequeña parte del potencial de ese país.

Las plantaciones plantean una serie de preocupaciones en lo referente a su repercusión en el medio ambiente. Como se verá más adelante, también han sido el segmento de la silvicultura donde más caminos ha abierto la certificación forestal.

La silvicultura y el medio ambiente

Si bien los bosques pueden desempeñar un importante papel al proporcionar madera, también lo pueden hacer en lo referente a productos no madereros y, por lo tanto, pueden ser motores de crecimiento económico, empleos e ingresos. Al mismo tiempo, son una parte vital de los sistemas naturales gracias a los cuales puede haber vida en la tierra.

La Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO) estima que los bosques ocupan alrededor de 3.870 millones de hectáreas, lo que equivale al 30 por ciento de la superficie de tierra del planeta (FAO, 2005a). Esos vastos bosques, especialmente las junglas tropicales, constituyen los ecosistemas más ricos del mundo en biodiversidad, ya que en ellos vive la inmensa mayoría de las especies de plantas y de animales. Los bosques también pueden desempeñar un papel importante en la regulación de los ciclos locales y regionales, tanto en lo concerniente al agua como al clima. Al reavivarse durante estos últimos años el debate sobre el cambio climático, sabemos que los bosques también absorben muchísimo dióxido de carbono.

El rápido crecimiento de la economía mundial y el crecimiento demográfico que ha tenido lugar en la mayor parte del mundo han hecho que aumentara la tala de bosques para obtener madera, pero incluso mucho

más para dar lugar a tierra cultivable y asentamientos. Entre 1990 y 2005 se fueron perdiendo anualmente alrededor de 11 millones de hectáreas de bosques, lo que equivale al 0,65 por ciento del total de la superficie forestal del mundo. La deforestación y la degradación de los bosques que tuvo lugar entre 1990 y 2000 fueron las causas de entre el 10 y el 25 por ciento de todas las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero. En el Brasil, por ejemplo, la deforestación es causante de las tres cuartas partes de todas las emisiones, y este país, junto a Indonesia, es el mayor emisor del mundo. Dada la urgente necesidad de detener y revertir para el año 2020 el aumento de las emisiones de gases procedentes de cualquier fuente, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático que tuvo lugar en Bali en diciembre de 2007 se decidió incluir medidas destinadas a evitar la deforestación dentro de las negociaciones sobre un régimen climático que reemplazaría al actual Protocolo de Kyoto. Aunque todavía no se han estipulado nuevas disposiciones legales, el Gobierno de Noruega ya ha asignado 2.500 millones de dólares para contribuir a los esfuerzos de los países en desarrollo por reducir la deforestación entre 2008 y 2013. Dado el actual aumento de los precios de la mayoría de los productos básicos agrícolas y la demanda adicional de biocarburantes, las autoridades se enfrentan a una dura tarea.

Una de las consecuencias del aumento de la demanda de madera, especialmente en Asia, ha sido un incremento de la tala ilegal, como resultado de la cual se ha producido una degradación de los bosques y la deforestación. Resulta irónico que esta tendencia se haya agravado debido a las prohibiciones de efectuar talas que se dictaron en numerosos países con el fin de proteger las zonas forestales nacionales, cada vez más pequeñas. Las economías con altos niveles de vida y las economías emergentes han desempeñado un papel particular en las talas ilegales y en la expansión del comercio, principalmente en los países pobres. David Kaimowitz, ex director del Centro para la Investigación Forestal Internacional (CIFOR), ha señalado que el aumento de las importaciones chinas de productos forestales no solamente dio lugar a una oportunidad, sino que además creó un problema, pues se ejerció más presión sobre la mayoría de los bosques de Indonesia, el mayor proveedor de contrachapado y productos de madera de China, el país más poblado del mundo y también uno de los mayores proveedores de las cadenas de producción.

Según la WWF, una ONG mundial dedicada al medio ambiente, «un 65 por ciento de las 200 ecorregiones con bosques que la WWF tiene registradas en el mundo corren peligro debido a la tala ilegal que tiene lugar en todo tipo de bosques, desde el Brasil hasta el Canadá y desde el Camerún hasta Indonesia». En algunos países del sudeste de Asia, África y América Latina (Brasil), el porcentaje de árboles que se talan ilegalmente llega a ser del 80 por ciento. En la Federación de Rusia, el 50 por ciento de la tala es ilegal, práctica que constituye entre el 8 y el 10 por ciento de la producción maderera mundial (UNECE/FAO, 2005).

La tala ilegal no solamente origina daños en el medio ambiente, especialmente en los países más pobres. Supone para los gobiernos miles de millones de dólares en concepto de ingresos no percibidos (a través de la no recaudación de impuestos), promueve la corrupción, socava el imperio de la ley y la buena gestión, financia conflictos armados y promueve la expansión del sector informal. El Banco Mundial estima que en Asia se pierden anualmente entre 10.000 y 15.000 millones de dólares de los Estados Unidos. La Federación de Rusia pierde 1.000 millones de dólares de ingresos anualmente debido a la tala y al comercio ilegales de madera (GFS, 2005).

La tala ilegal acarrea malas condiciones de empleo y, a largo plazo, pérdida de puestos de trabajo y destrucción del sustento local. A menudo están vinculados con la tala ilegal algunos de los peores abusos contra los trabajadores, como el trabajo forzoso y también las amenazas y la violencia contra poblaciones indígenas, por ejemplo, en el Brasil, Indonesia y Myanmar.

Muchas veces se presentan las plantaciones forestales como una fuente alternativa de materia prima y como una forma de evitar utilizar los bosques naturales. Sin embargo, las plantaciones son a menudo tema de polémicos debates con respecto a sus repercusiones en el medio ambiente. Entre las preocupaciones que suscitan se cuenta la menor biodiversidad que hay en los monocultivos en gran escala, donde se utilizan cada vez más árboles clonados, especialmente cuando dichas plantaciones reemplazan los bosques naturales diversificados. Además, en las plantaciones también se utilizan muchos fertilizantes y plaguicidas, al igual que maquinaria pesada. El rápido ritmo de expansión de la superficie ocupada por las plantaciones podría aumentar en el futuro debido a la demanda de fibra y otras biomásas, no solamente para obtener productos forestales sino también energía. Esta expansión constituye una amenaza para los bosques naturales; un ejemplo de ello es la propagación de las plantaciones de palmeras aceiteras en zonas de selva de Indonesia con el fin de producir aceite comestible y biodiésel.

Tanto la reestructuración de la industria a través de la globalización como las cuestiones medioambientales han repercutido de manera directa sobre la cantidad de empleos y de oportunidades de generar ingresos que había en este sector y sobre la calidad de los puestos de trabajo.

Tendencias del empleo en el sector forestal

En este sector habitualmente hay dos tipos de trabajadores que difieren bastante entre sí: los que integran el sector industrial registrado y un grupo mucho más numeroso de trabajadores de la economía informal que dependen de los bosques para obtener parte de sus recursos de subsistencia más que ingresos de dinero. La gran mayoría de los trabajadores del sector forestal tienen empleos informales en ámbitos donde se utilizan los bosques para subsistencia, como combustible y recolección de productos forestales no

madereros, pero también en el procesamiento y manufactura de madera que se realiza en micro y pequeñas empresas. Según estimaciones de la OIT, en el sector forestal hay uno o dos empleos informales por cada empleo formal (OIT, 2001). El carácter informal o precario del empleo está íntimamente vinculado a la pobreza y a las malas condiciones de trabajo. Se caracteriza por la falta de derechos y a menudo por salarios bajos, a veces insostenibles. En la OIT se están discutiendo aspectos como los conflictos entre la explotación con fines comerciales y la de subsistencia, sin embargo, existe muy poca información documentada sobre la manera en que la globalización ha afectado al empleo informal del sector forestal.

En el sector formal mundial trabaja el 0,4 por ciento de la fuerza laboral mundial. El empleo formal aumentó un 4 por ciento, pasando de 12,4 millones de personas en 1990 a 12,9 millones en 2000. Además, durante ese período, al menos 3,5 millones de trabajadores se dedicaban a la industria de fabricación de muebles.

En 1990 el empleo en los tres principales subsectores se repartía de la manera siguiente: industria forestal (3,5 millones de empleados), industria maderera (4,6 millones) e industria de pulpa y papel (4,3 millones) (Lebedys, 2004). Los trabajadores están divididos en cantidades casi iguales entre esos subsectores. Sin embargo, esta tendencia ha comenzado a cambiar durante los últimos años, cuando fueron aumentando las ofertas de empleo en la industria forestal. Además, los puestos de trabajo creados en 2000 en la industria forestal hicieron que se perdieran en las industrias de madera y de pulpa y papel más puestos de trabajo que en 1990.

Tradicionalmente, la proporción de empleo formal sobre el total de la fuerza laboral del sector forestal es más alta en los países industrializados, donde las industrias de procesamiento están más avanzadas. Pero entre 1990 y 2000, esta proporción bajó en América del Norte, Europa Occidental, la parte industrializada de Asia y el Pacífico y Europa Oriental. En algunos países en desarrollo se observó la tendencia contraria, debido a que las actividades forestales registraron una expansión durante este período, a menudo en forma de plantaciones (OIT, 2001; UNECE/FAO, 2005).

Los puestos de trabajo no solamente fueron pasando de una región a otra. Paralelamente a la aceleración de la globalización y a la concentración en la parte final de la cadena de suministros, la industria ha pasado a caracterizarse porque al comienzo de la cadena se subcontratan los operativos, principalmente a subcontratistas pequeños, como las tareas de tala y transporte de troncos. Esas pequeñas empresas y sus trabajadores tienen bajos niveles de sindicación y poco poder para efectuar negociaciones colectivas.

El nivel mundial del empleo en el sector forestal se ve afectado por las fluctuaciones del empleo que tienen lugar en China. En 2000 en China estaba el 24 por ciento del empleo mundial del sector. En 1998 la reducción del empleo mundial del sector forestal se debió a la abrupta disminución de los puestos de trabajo de China relacionados con la explotación forestal.

Cuadro 1. Empleo en el sector forestal, en millones de trabajadores

Año	Industria forestal	Industria maderera	Industria de pulpa y papel	Total
1990	3,5	4,6	4,3	12,4
2000	4,2	4,6	4,1	12,9

Fuente: Lebedys, 2004.

Esta se produjo como consecuencia de una prohibición de talar que afectó al 40 por ciento de la superficie boscosa nacional, dejó sin empleo a más de 1 millón de trabajadores forestales y provocó un aumento de la importación de madera (OIT, 2001).

Las políticas medioambientales, como la prohibición de efectuar talas, tuvieron una repercusión inmediata sobre el empleo, pero no son la causa de las pérdidas de puestos de trabajo. Estas últimas son más bien consecuencia del manejo forestal insostenible y de las talas ilegales. Inclusive sin prohibiciones de tala, el mal manejo de los bosques en última instancia origina pérdidas de puestos de trabajo. En 2003 Indonesia, el mayor exportador de chapa y contrachapado, redujo sus exportaciones a 5,1 millones de metros cúbicos, de los 7,2 millones de metros cúbicos que exportaba en 1998, reducción que indica la creciente escasez de materia prima (FAO, 2005). Este declive fue acompañado de una pérdida de más de 60.000 puestos de trabajo y de una merma de la afiliación sindical.

En muchos países en desarrollo el manejo forestal está directamente vinculado a la pobreza. La mayor parte de los pobres del mundo viven en zonas rurales, a menudo cerca de bosques. Una mejor y más productiva utilización de los bosques constituirá un camino para salir de la pobreza solamente para una pequeña parte de los pobres rurales. Cuando se apliquen condiciones de exclusividad sobre los bosques, ya sea de parte de intereses comerciales de industrias forestales o con fines de protección medioambiental, esto se sumará a los problemas inmediatos de los pobres del lugar. Por lo tanto, es esencial que al tomarse decisiones sobre el manejo o la protección de los bosques se tengan en cuenta las necesidades de las comunidades locales y que se les permita participar en la toma de las decisiones que afectan sus vidas. Los sindicatos pueden desempeñar un papel para lograr que se articulen esos intereses.

Conciliar globalización y desarrollo sostenible

Las contradicciones y conflictos entre la industria mundial cada vez más competitiva y las industrias locales y los intereses y valores medioambientales mundiales han dado origen a diversos instrumentos de políticas que brindan a los sindicatos nuevas oportunidades para promover los intereses de sus miembros y de las personas en general que dependen de los bosques; se trata de un conjunto de criterios e indicadores nacionales para un manejo forestal sostenible

como guía para las políticas nacionales en materia de forestación, certificación y etiquetados forestales, así como para los acuerdos marco mundiales con empresas multinacionales. Se examinarán por separado cada uno de ellos.

Criterios para un manejo forestal sostenible

No es lo mismo desarrollo sostenible que rendimiento sostenible. Mientras que el rendimiento sostenible está únicamente abocado a garantizar la obtención perpetua y estable de madera para utilización humana, el desarrollo sostenible de los bosques abarca la tierra y los múltiples valores económicos y medioambientales de los bosques. La Conferencia de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Desarrollo estimó en 1992 que «los recursos forestales se deben administrar de manera tal de satisfacer las necesidades sociales, económicas, ecológicas, culturales y espirituales de las generaciones actuales, sin poner en riesgo las necesidades de las generaciones futuras». El empleo, los ingresos y el sustento, así como los derechos de los trabajadores y de las comunidades lugareñas revisten importancia fundamental en lo concerniente a la dimensión social de la sostenibilidad (Poschen, 2000). En gran parte debido a los esfuerzos realizados por los sindicatos para poner de relieve la dimensión social, actualmente el manejo sostenible de los bosques está ampliamente reconocido en foros internacionales como la FAO o la Organización Internacional de Maderas Tropicales (ITTO) y en las políticas nacionales relativas a silvicultura.

Los sistemas de certificación han incentivado los progresos en las políticas nacionales. Cuando se instauró la certificación, comenzaron a adoptarse objetivos e indicadores más abarcadores en las políticas nacionales sobre silvicultura a través de «procesos» regionales intergubernamentales. Por ejemplo, en 1993 se puso en práctica el proceso de Montreal sobre criterios e indicadores para la conservación y el desarrollo sostenible de los bosques de zonas templadas y boreales. Se trata de un proceso que utiliza criterios e indicadores para brindar un marco que ayude a determinar las condiciones ecológicas, económicas y sociales de los bosques. Los sistemas de certificación y etiquetado son más de carácter voluntario que vinculante. Su funcionamiento está a cargo de organizaciones no gubernamentales y apuntan al sector privado más que a los gobiernos o servicios forestales.

Certificación y etiquetado de productos forestales

La certificación comenzó en 1989, fundamentalmente para detener la deforestación tropical. Gracias a los debates internacionales sobre el manejo forestal, la certificación se ha hecho extensiva a todos los bosques del mundo. La certificación es un sistema de inspección independiente y voluntario por el que se

establece si las prácticas forestales toman o no debidamente en cuenta los distintos aspectos medioambientales, económicos y sociales, así como los valores definidos en una norma de certificación².

Las normas de certificación utilizan el poder adquisitivo de los consumidores finales para influir en el extremo final de las cadenas mundiales de valor agregado, es decir, los comerciantes minoristas. Estos últimos cuidan mucho su nombre y la imagen de sus marcas. Diversas agrupaciones medioambientales y agrupaciones de interés social han ejercido presión sobre los minoristas para que adopten normas que garanticen a sus clientes la calidad medioambiental y social de sus productos. Así, grandes editoriales, cadenas de artículos de bricolaje y gigantes de la mueblería declararon preferir la madera y los productos procedentes de «bosques con manejo responsable» o procurar a través de las políticas de compras gubernamentales aumentar la cantidad de madera certificada. Los minoristas utilizan su poder adquisitivo para procurar que se acaten las normas a lo largo de la cadena de suministros desde el comienzo de la misma.

La certificación – que se inició en muy pequeña escala – ha aumentado mucho y han ido apareciendo diversos sistemas. Una buena parte de los sistemas internacionales y nacionales de certificación que se instauraron después de que los primeros esfuerzos pioneros alcanzaran el éxito – como el del Consejo Mundial Forestal (FSC) – buscaban evitar que se implantaran normas demasiado exigentes.

Sistemas de certificación

En la actualidad se utilizan ocho principales sistemas de certificación (cuadro 2). Hay normas locales, nacionales e internacionales, que permiten que quienes las utilizan satisfagan sus «distintas necesidades», es decir, reflejar los tipos y el nivel de principios de sostenibilidad que están dispuestos a respetar. El Consejo Mundial Forestal (FSC) – que fue el primero de los sistemas, aplicado en 1993 y, desde muchos puntos de vista, el más exigente – actualmente tiene sólo el 22 por ciento de las zonas forestales mundiales certificadas. El que predomina es el sistema de la Canadian Standards Association (CSA), con un 27 por ciento de la zona certificada. En segundo lugar se ubica el Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC), con un 24 por ciento, seguido de la Sustainable Forestry Initiative (SFI), con un 23 por ciento.

Los sindicatos siempre han defendido que en los sistemas de certificación se incluyeran las normas internacionales del trabajo de la OIT y otros textos pertinentes de la Organización (Poschen, 2000).

2. En la página de Internet de la Yale School of Forestry se brinda un buen panorama y se responde a las preguntas más habituales: <http://www.yale.edu/forestcertification/faq.html>.

Cuadro 2. Los principales sistemas de certificación forestal existentes

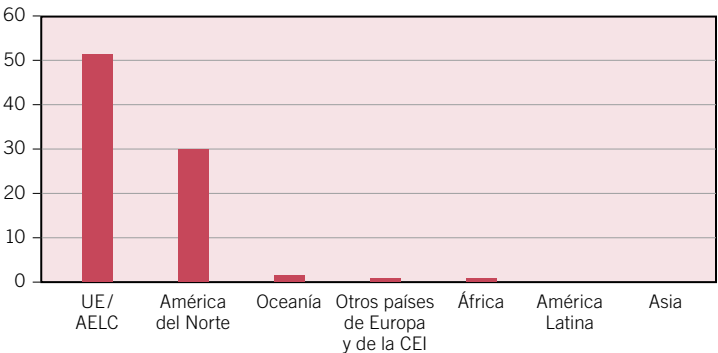
Sistema de certificación	Creado por	Año
Forest Stewardship Council, FSC	Diversas ONG junto con industrias forestales	1993
Sustainable Forestry Initiative, SFI	Asociación Estadounidense de Silvicultura y Papel	1995
Canadian Standards Association, CSA. Manejo forestal sostenible	Asociación de Productos Forestales de Canadá y el Gobierno de ese país	1996
Malaysian Timber Certification Council, MTCC	Ministerio Malasio de Industrias de Materia Prima y Consejo Malasio de la Madera	1998
Programme for the Endorsement of Forest Certification, PEFC	Agrupaciones nacionales de interés en los bosques, especialmente asociaciones de propietarios de pequeñas áreas forestales	1999
CERTFOR	Gobierno chileno y Asociación de Industriales de la Madera (ASIMAD)	2002
Australian Forestry Standards, AFS	Consejo Ministerial Australiano sobre Silvicultura, Pescaderías y Agricultura junto con la industria forestal australiana	2003
CERFLOR	Ministerio Brasileño de Desarrollo, Industria y Comercio	2003

Fuente: Ozinga, 2004.

Una de las primeras certificaciones en gran escala se hizo en Suecia. En 1999, estaban certificadas por el FSC aproximadamente 17 millones de hectáreas forestales del mundo, más de la mitad de las cuales estaban en Suecia (8,9 millones). Desde entonces, la superficie certificada subió rápidamente a más de 240 millones de hectáreas de zonas forestales certificadas (alrededor del 6 por ciento de la superficie forestal mundial), con un incremento de un tercio en 2003-2004. En el gráfico 4 figura la superficie forestal certificada por región: Europa tiene el mayor porcentaje de superficie forestal certificada; en lo concerniente a los países por separado, en 2004 el Canadá ocupaba el primer lugar en términos de porcentaje de superficie forestal certificada, seguido de los Estados Unidos.

El suministro de productos forestales certificados va en aumento en todos los sectores del mercado, desde rollizos hasta productos madereros

Gráfico 4. Porcentaje de bosques certificados con respecto a la superficie forestal total, por regiones, 2005



Fuente: UNECE/FAO, 2005.

con valor agregado. No obstante, sigue constituyendo un pequeño porcentaje del total de los bosques que se explotan, a pesar de que los consumidores van tomando cada vez más conciencia sobre la certificación forestal, especialmente en algunos países europeos (Reino Unido, Bélgica, Países Bajos y Alemania), donde a los productos forestales certificados les corresponde entre el 5 y el 10 por ciento del mercado (Ozinga, 2004). Otros de los mercados emergentes se encuentran en América del Norte: en 2005, el 60 por ciento de las zonas forestales certificadas del mundo estaban en América del Norte y el 36 por ciento en Europa occidental (UNECE/FAO, 2005).

El potencial de la certificación

Los sindicatos pueden utilizar la certificación forestal como instrumento para mejorar las condiciones de trabajo y promover una utilización sostenible de los recursos forestales. Dentro del marco de las normas estipuladas para el desarrollo sostenible hay normas sociales que se refieren a los trabajadores. El principio núm. 4 del FSC sobre «las relaciones comunitarias y los derechos de los trabajadores» estipula que «los operativos de manejo forestal deben mantener o mejorar el bienestar social y económico de los trabajadores forestales y de las comunidades del lugar» (véase: <http://www.fsc.org>). El criterio núm. 6 del programa PEFC se refiere al «mantenimiento de otras funciones y condiciones socioeconómicas»; sus indicadores abarcan los niveles de ingreso pero también el desarrollo y el mantenimiento de las calificaciones. Tanto el sistema del FSC como el del PEFC comprenden el respeto de las normas fundamentales del trabajo de la OIT.

El papel tradicional de los sindicatos consiste en ocuparse de las condiciones de los trabajadores, tales como seguridad en el empleo, sindicación, formación, remuneración y salud y seguridad profesionales. Los criterios de las certificaciones constituyen un elemento adicional para complementar los convenios colectivos existentes y para avanzar realmente en la consecución de la libertad sindical y la práctica de negociación colectiva. A través de distintas medidas, los sindicatos son los que realmente pueden garantizar que el bienestar de los trabajadores avance paralelamente al desarrollo sostenible.

Se ha alentado a los sindicatos afiliados a la ICM a utilizar las posibilidades que brinda la certificación forestal con el fin de acentuar tanto su presencia como su fuerza numérica en esa industria. En lugar de ponerse a comparar los distintos sistemas de certificación, la ICM ha respaldado siempre los sistemas de certificación forestal que comprenden dentro de sus criterios la adhesión a las normas fundamentales del trabajo de la OIT. Gracias a ello se ha logrado la participación con éxito de sindicatos afiliados de una serie de

países como Ghana, Kenya y Malasia, así como sindicatos de países europeos clave del ámbito de la industria forestal como Finlandia, Suecia y Alemania.

La participación en sistemas nacionales o internacionales de certificación ha proporcionado a esos sindicatos una plataforma a partir de la cual desarrollar cierto nivel de cooperación con otras partes interesadas de la industria, incluyendo empresas, autoridades gubernamentales y representantes del movimiento de defensa del medio ambiente. Como resultado de ello, junto con esas otras partes interesadas, se mejoraron las relaciones laborales, lo que posibilitó que los intereses de los afiliados sindicales de la industria estuvieran mejor representados dentro de la «comunidad forestal industrial» y en sus respectivas sociedades. Los sindicatos han participado en los procesos de certificación de distintas maneras:

- *Formulación de criterios y procedimientos para la certificación forestal.* Los sindicatos han trabajado mucho en la estipulación de las normas de certificación y han procurado que los criterios económicos y sociales de las mismas reflejen el punto de vista sindical. En efecto, únicamente los sindicatos disponen del conocimiento y el historial necesarios para ocuparse de las condiciones de los trabajadores. Sus esfuerzos han dado fruto.
- *Evaluación y puesta a prueba del efecto de la certificación en los niveles de empleo y condiciones de trabajo conforme a las normas de la OIT.* En la certificación se siguen fundamentalmente dos pasos: elaboración de los criterios nacionales y control y monitoreo de los mismos. Durante el primer paso, los sindicatos deben realizar estudios sobre el empleo y las condiciones de trabajo existentes (remuneración, salud, duración del trabajo, discriminación, etc.). Esos estudios sirven para estipular los criterios de la certificación destinada a mejorar esas condiciones. Durante el segundo paso, los sindicatos tienen que comprobar si se respetan o no los criterios estipulados. Esto comprende la participación activa de los afiliados sindicales como asesores y como fuentes primordiales de información para la evaluación.
- *Desarrollo de criterios que tengan el mismo efecto sobre todos los trabajadores y que respondan a sus necesidades y realidades.* Al elaborar los criterios de la certificación se han de tomar en cuenta diferencias temporales y regionales. Por ejemplo, el equipamiento utilizado para acceder al lugar de trabajo y las condiciones de trabajo (es decir, el transporte hasta el lugar de trabajo) pueden diferir en función de la capacidad financiera de los distintos países y empresas. Otro de los ejemplos está dado por la edad mínima, que puede diferir de un país a otro. Pero los criterios deben velar para que haya el mismo bienestar entre los distintos países y generaciones.
- *Protección de los trabajadores durante la etapa de transición, especialmente si todavía hay baja demanda mercantil de madera certificada.* Si la demanda no alcanza a cubrir los costos de producción, los empleadores podrían efectuar despidos. Los sindicatos han incorporado criterios destinados a

proteger a los trabajadores de los despidos arbitrarios. Uno de los criterios estipula que los empleadores firmen convenios comprometiéndose a contratar a ex empleados tan pronto como se supere la etapa de transición y se afiance el mercado de madera certificada. Otra de las formas de proteger a los trabajadores consiste en que los empleadores retribuyan a los trabajadores basándose en algunos criterios sociales y personales (situación familiar, edad, antigüedad, nivel de calificaciones, etc.).

- *Difusión de la información entre los sindicatos dedicados a actividades de certificación forestal.* No cabe duda de que la información que se comparte entre los sindicatos es más valiosa. Los sindicatos deben aprender las ventajas de trabajar en equipo. Al hacerlo tienen más fuerza y mayor poder de negociación para defender los intereses de sus afiliados.
- *Nombre y oprobio.* Finalmente, se puede utilizar la certificación para denunciar violaciones de derechos y para evitar que vuelvan a ocurrir. Esto puede ser muy eficaz cuando el blanco está en la parte superior de la cadena de valor agregado y afecta a partes interesadas de mercados sensibles a esas denuncias, principalmente Europa y América del Norte.
- *Ayuda a las comunidades locales para que obtengan un trato justo en lo referente a protección.* A menudo las comunidades rurales se ven afectadas de manera negativa cuando se da prioridad a la conservación de la biodiversidad u otros valores y se restringen las utilidades comerciales o de subsistencia. Los integrantes de esas comunidades pueden perder los empleos que tenían en los bosques protegidos. Los sindicatos tienen que preparar algunas soluciones para evitar que entre esas personas aumente la pobreza.
- *Suministro de formación para los miembros cuando fuera necesario.* A raíz de la adopción de políticas de desarrollo sostenible podrían surgir nuevas necesidades. Por ejemplo, se puede incorporar nueva tecnología (podría ser tecnología no contaminante). En consecuencia, aumenta el interés por contratar personal que tenga mayor experiencia y calificaciones. Los sindicatos pueden intervenir para minimizar los despidos de trabajadores no calificados brindándoles adecuada formación profesional y mejora de sus calificaciones.

Al haber proliferado los sistemas de certificación, surgió un movimiento que busca armonizarlos y brindar un reconocimiento mutuo. Los sindicatos han participado activamente en este proceso con el fin de velar para que la nivelación no se haga hacia abajo. Un destacado resultado de este cometido ha sido la aceptación en 2007 en los Estados Unidos de la libertad sindical y del derecho de sindicación por parte de la FSI. La FSI impulsó esta aceptación como condición, como parte del reconocimiento dentro del marco del PEFC, que impone el acatamiento de todas las normas fundamentales del trabajo de la OIT. De esta manera, la certificación le dio a los sindicatos el derecho de acceder a empresas que pueden no tener obligación legal de permitir dicho acceso.

Las limitaciones de la certificación

La eficacia de la certificación tiene ciertas limitaciones. Las más importantes desde una perspectiva sindical son:

- La certificación no es obligatoria. Su cobertura ha aumentado pero sigue siendo bastante limitada.
- En la certificación forestal no siempre se aplican las mismas normas. Entre los distintos países hay diferencias muy grandes en lo que respecta al respaldo de la certificación. La certificación siempre resulta más difícil de lograr en las pequeñas empresas que en las grandes.
- La mayoría de las zonas certificadas por el FSC de los países en desarrollo son plantaciones (Lang, 2004). Incluso CERFLOR y CERTFOR solamente competen a las plantaciones. En los países en desarrollo el manejo de las zonas forestales naturales generalmente es mucho más problemático. Se han de tomar en cuenta las ventajas que tendrá el país a largo plazo derivadas de mejorar la estabilidad del medio ambiente y de las industrias forestales.
- La mayoría de los bosques certificados están en países desarrollados, donde la certificación inicialmente estaba destinada a detener la destrucción de bosques tropicales (gráfico 4). La certificación no afectará la mayor demanda de madera de los países en desarrollo.
- Se necesita mucho tiempo para conseguir verdaderas mejoras, especialmente en los países en desarrollo: el suministro actual de productos forestales certificados es bajísimo con respecto al suministro mundial. Actualmente está certificado tan sólo el 6 por ciento de la superficie forestal mundial, en su mayor parte situada en países desarrollados (Mersmann, 2004).
- En este momento la demanda es demasiado baja como para que se puedan abrir nuevos mercados.
- En los países en desarrollo puede producirse una desviación del comercio maderero: existen ciertas dudas en cuanto a la credibilidad de la certificación en esos países, incluso de parte de la Red Europea de Recursos Forestales.
- La certificación no debe limitarse a las exportaciones con el fin de mejorar el comercio con los países que exigen productos certificados: China tiene actualmente el cuarto puesto en volumen de certificados de cadena de custodia fuera de la región de la UNECE, y está sacando algunos productos forestales certificados (PFC), principalmente para mercados de exportación de América del Norte y Europa, más que para su mercado interno (UNECE/FAO, 2005).
- En algunas economías emergentes, especialmente Asia y Europa Central y Oriental, se prevé que el crecimiento económico observado esta década haga

aumentar la necesidad de materias primas, tales como la madera, con el fin de mantener las actividades industriales. En esos países los estudios confirman que el consumo no se verá afectado por medidas sostenibles como la certificación y que la demanda de madera no certificada seguirá aumentando. No obstante, debe señalarse que en el mercado interno del Brasil ha ido aumentando la demanda de productos certificados. Otras iniciativas similares también podrían tener una repercusión parecida en otras regiones.

- Hay poca documentación con respecto a la repercusión social de la certificación. Un estudio que llevó a cabo la Yale School of Forestry sugería que son frecuentes las mejoras de los aspectos sociales en general y de las condiciones de trabajo en particular. Sin embargo, muchas de las mejoras mencionadas eran elementales, tales como dotar a los trabajadores forestales de cascos (Cashore y otros, 2006). Caben dos alternativas: alegrarse de que ahora se hayan implantado tales medidas básicas de protección o angustiarse al comprobar cuán bajo es todavía el nivel de las normas en esta industria.

Lo más probable es que la certificación se difunda, sobre todo como manera de combatir la tala ilegal. El potencial de la certificación podría aumentar considerablemente si tienen éxito los esfuerzos para que abarque las zonas forestales de toda la cadena de valor agregado. Los acuerdos marco constituyen otro prometedor enfoque para defender los intereses de los trabajadores en una industria globalizada.

Acuerdos marco internacionales

En el plano mundial, la ICM ha conseguido elaborar acuerdos marco con empresas multinacionales – incluyendo a IKEA, uno de los minoristas de muebles más grandes del mundo – a fin de garantizar el respeto de las normas laborales como la libertad sindical y la creación de comités de salud y seguridad, tanto en los propios operativos madereros de la empresa como en los establecimientos de sus proveedores externos. IKEA y la ICM han tomado disposiciones para que se hagan verificaciones conjuntas en los distintos países donde IKEA se aprovisiona. Actualmente la ICM está revisando la eficacia y el valor de éste y de otros acuerdos marco que ha firmado con otras multinacionales consumidoras de productos forestales. También están teniendo lugar conversaciones con IKEA con el fin de elaborar acuerdos conjuntos para combatir la tala ilegal. Esto se aplica en especial a la Federación de Rusia, donde se estima que hay considerables corrientes de madera resultante de tala ilegal, que llegan a las industrias de manufactura y procesamiento de China a través de la frontera entre ambos países.

La ICM tiene además acuerdos marco internacionales que abarcan una serie de empresas con sede en Alemania pertenecientes al sector de material para escribir, como Staedtler, Stabilo y Faber-Castell. Esas tres empresas

comenzaron fabricando lápices y a partir de allí pasaron a abarcar una gama más amplia de material para escribir. En esas empresas se han llevado a cabo una serie de visitas conjuntas de verificación, donde se observaron desviaciones de las normas estipuladas en los acuerdos marco.

Conclusiones

La globalización está cambiando la dinámica y la estructura del sector forestal. Hace mucho que el sector industrial de las economías más desarrolladas del mundo consume un porcentaje mucho mayor de las materias primas básicas. Por otra parte, las economías emergentes (China, India, Brasil) necesitan materia prima para tener un crecimiento económico. La dimensión y la velocidad a la cual está creciendo la demanda podría muy fácilmente originar formas excesivas y destructivas de obtener materia prima, especialmente en el sector forestal. En efecto, la demanda mundial puede fomentar la tala en las economías en desarrollo que tienen una administración débil y donde no se vela por un desarrollo sostenible.

El comercio total de los productos de madera asciende a 130.000 millones de dólares. A los países del Sur, el comercio basado en la tala ilegal les causa anualmente pérdidas por 15.000 millones de dólares (*Le Monde*, 2005). El sector informal es enorme y, con las actuales tendencias del sector forestal, podría crecer todavía más. China desempeña un papel clave en esta transformación. Es fundamental que se respeten criterios de sostenibilidad en las exportaciones y en los mercados internos. Esto implica movilizar a los minoristas de los países industrializados y crear conciencia entre los consumidores chinos, especialmente los de la creciente clase media.

El desarrollo sostenible de los bosques se ha convertido en un principio rector universal. Reviste importancia crucial que en esta visión se incluyan y respeten criterios sociales sobre desarrollo sostenible. Los sindicatos pueden tomar una posición que les permita aprovechar los desafíos de la globalización y contribuir a procurar alcanzar un desarrollo sostenible:

- intensificando su participación en el proceso de certificación forestal, tanto en el plano local como mundial;
- ayudando a combatir las talas ilegales;
- aumentando sus actividades y haciéndose respetar más como partes interesadas vitales de la industria;
- forjando mejores vínculos con otros movimientos sociales, tales como los que representan a las comunidades directamente vinculadas con las zonas forestales;
- controlando que mejore progresivamente la adhesión a las normas fundamentales del trabajo de la OIT, al igual que las normas de salud y seguridad

profesionales, especialmente en conjunción con el aumento de la demanda de productos certificados;

- desarrollando una colaboración con representantes del movimiento medioambiental, con el fin de promover el mutuo entendimiento de las cuestiones e intereses clave;
- desarrollando una colaboración con otros sindicatos que representan a los trabajadores de otros ámbitos de la cadena mundial de producción, por ejemplo, del sector de pulpa y papel o de las artes gráficas;
- pensando cómo defender los derechos de los trabajadores empleados en la miríada de operativos subcontratados de la industria, y desarrollando instrumentos que incluyan a los numerosos trabajadores informales de la industria;
- creando redes de sindicatos con miembros que estén directa o indirectamente empleados en las mismas multinacionales que operan en muchos países.

Éstos son tan sólo algunos ejemplos sobre la manera en que los sindicatos pueden elaborar estrategias para aprovechar al máximo las oportunidades que las cadenas mundiales de valores brindarán cada vez más y, al mismo tiempo, paliar los efectos negativos de la globalización.

Referencias

- Bowyer, J. L., 2004: «Changing realities in forest sector markets», *Unasylva*, núm. 169.
- Cashore, B., Gale F., Meidinger, E., y Newsom, D., 2006: «Confronting Sustainability: Forest Certification in Developing and Transitioning Countries», Yale School of Forestry and Environmental Studies Publication Series.
- Cintrafor, 2006: http://www.cintrafor.org/CONFERENCE_TAB/China%20Conf%202006/Jiang%202006.pdf.
- Desclos, P.M., 2000: «Secondary processed wood products markets», en *Forest products annual market review*, publicación de ECE/FAO.
- FAO, 2001: «Global Forest Resources Assessment 2000», Roma.
- . 2005a: «Global forest resources assessment 2005, Progress towards sustainable forest management», Roma.
- . 2005b: «Trends in wood products, 1961-2003», Roma.
- GFS (Global Forestry Services), 2005: «Developing Minimum Standards of Legality, Timber Tracking and Chain of Custody Systems, verification systems among Asia Forest Partnership (AFP) partners».
- Hashiramoto, O., Castano, J., y Johnson, S., 2004: «El nuevo panorama mundial del comercio de productos madereros», *Unasylva*, núm. 219, FAO.

- Karjalainen, T., Mutanen, A., Torniainen, T., y Viitanen, J., 2006: «Changes and Challenges in the Russian Forest Sector», *Finnish Forest Sector Economic Outlook 2005-2006*.
- Lacasse, C., y Girard, J., 2005: «Résultats de l'application sur le territoire de L'UAF 042-51», informe técnico.
- Lang, C., 2004: «Current practice and future challenges in forest certification», informe del Consejo Mundial Forestal (FSC).
- Lebedys, A., 2004: «Tendencias y situación actual de la contribución del sector forestal a las economías nacionales», documento de trabajo FSFM/ACC/07, Roma, 2004.
- Le Monde*, 2005: «25th Illegal logging», mayo.
- Maini, J. S., 1992: «Desarrollo sostenible de los bosques», *Unasylva*, núm. 169, FAO.
- Mersmann, 2004: «Los vínculos entre el comercio y la ordenación forestal sostenible: una visión de conjunto», *Unasylva*, núm. 219, FAO.
- Nilsson, S., y Bull, G., 2005: «Global Wood Supply Analysis», documento presentado ante la 46.ª sesión de la Comisión Consultiva de la FAO sobre Productos de Papel y Madera, Vancouver, Canadá.
- OIT, 2001: *La dimensión social y laboral de los cambios en las industrias de la silvicultura y de la madera*. Programa de Actividades Sectoriales, Ginebra.
- Ozinga, S., 2004: «Ha llegado el momento de determinar los efectos de la certificación en la ordenación forestal sostenible», *Unasylva*, núm. 219, FAO.
- Poschen, P., 2000: «Social criteria and indicators for sustainable forest management – a guide to ILO texts», Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT y Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH Forestry Certification Project, documento de trabajo núm. 3, Ginebra y Eschborn, julio de 2000.
- Profor, 2003: Forest Investment Forum, 22-23 de octubre de 2003: <http://www.profor.info/financingFSM/forestinvestmentforum.htm>.
- Taylor, R. E., 2006: «Wood markets: the solid wood products outlook, 2002 to 2006», Internacional de la Educación.
- UNECE/FAO, 2003: «Forest products annual market analysis 2002-2004», *Timber Bulletin*, vol. LVI, núm. 3, Ginebra, 2003.
- . 2005: «Forest products annual market review 2004-2005», *Timber Bulletin*, vol. LVIII, Ginebra, 2005.
- World Commission on Environment and Development, 1987: «Our common future», Oxford, Oxford University Press.
- White, A., Sun, X., Canby, K., Xu, J., Barr, C., Katsigris, E., Bull, G., Cossalter, C., y Nilsson, S., 2006: «China and the Global Market for Forest Products». Forest Trends Association. Washington.
- Yainshet, A., Grist, P., 2001: «Sustainability indicator 6.5a – direct and indirect employment in the forestry sector», informe de ABARE para AFFA y el Grupo de Aplicación del Proceso de Montreal para Australia, ABARE, Canberra, Australia.
- Youngquist, John, A., 1999: «Wood-based composites and panel products», *Wood handbook: wood as an engineering material*, Madison, WI. USDA Forest Service, Forest Products Laboratory, informe técnico general, págs. 10.1-10.31.

¿Atraer inversiones extranjeras a cualquier precio?

*El caso de las zonas francas industriales
y Ramatex en Namibia*

Herbert Jauch

Instituto de Investigación y Recursos Laborales

Introducción

Desde mediados de los años noventa, diversos gobiernos de África austral apoyaron la idea de establecer zonas francas industriales (ZFI). Este hecho está vinculado con la creciente aceptación de la globalización y de las políticas neoliberales en la región. Los intentos por pasar a ser internacionalmente competitivos y avanzar hacia un crecimiento propulsado por las exportaciones, según prescrito en los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza, ahora son característicos de la mayor parte de los países de África austral, y la mayoría de los gobiernos consideran que las ZFI son una estrategia adecuada para hacerse un lugar en la economía mundial. El Banco Mundial considera que la introducción de ZFI es una indicación de que un país está pasando de la sustitución de las importaciones a una economía orientada hacia las exportaciones (Banco Mundial, 1991). En otras palabras, se estima que las ZFI son un primer paso en el proceso de liberalizar el comercio y de integrar las economías nacionales a la economía mundial. En última instancia, se supone que el país completo funcione como una ZFI.

Los gobiernos de África austral justifican la existencia de ZFI sosteniendo que éstas atraen inversiones extranjeras y nuevas industrias y que crean puestos de trabajo en sus países. Zimbabwe, Namibia, Malawi y Mozambique ya han promulgado leyes nacionales sobre las ZFI, e incluso en documentos políticos sudafricanos están apareciendo propuestas «encubiertas» sobre ZFI. En este artículo se examinan algunas de las recientes evoluciones que tuvieron lugar en Namibia en materia de ZFI, y se hace especial énfasis en Ramatex, la empresa malasia de ropa y textiles.

Experiencias mundiales

Las zonas francas industriales no son nada nuevo. Según la OIT, la primera zona se creó en España en 1929. Luego, durante los años setenta se produjo el gran auge de las ZFI, principalmente en países en desarrollo de América Latina, el Caribe, Asia y, en menor medida, África (OIT, 1998). Una de las características de las ZFI es que en ellas se brindan incentivos especiales a fin de atraer inversiones (mayormente extranjeras) para producción destinada a la exportación. Esos incentivos van desde exenciones impositivas, exportaciones e importaciones exentas de aranceles aduaneros y libre repatriación de las ganancias hasta el suministro de infraestructura y la exención del cumplimiento de las leyes laborales. No obstante, existen algunas diferencias en la manera en que los países crean y operan en sus ZFI. Algunas ZFI son predios cercados, otras son fábricas aisladas a las que se les concede la categoría de ZFI (unidades francas industriales – UFI) y otras forman parte de parques industriales o de zonas económicas especiales (Jauch y Keet, 1996). Sólo en China hay siete tipos diferentes de zonas, que van desde parques industriales

hasta ciudades enteras y zonas de alta tecnología (OIT, 1998). Estas diferencias han originado grandes dificultades para determinar la cantidad exacta de ZFI y de trabajadores pertenecientes a tales zonas que hay en el mundo, y las estimaciones oscilan entre 4 y 27 millones (ZCTU, 1994; OIT, 1998).

A primera vista, las ZFI parecen haber creado gran cantidad de puestos de trabajo. Esto puede ser así en el caso de algunos países, pero al llevar a cabo un examen más detenido se observa que los puestos de trabajo que se han creado a través de las ZFI a menudo no están bien remunerados y son de calidad deficiente. Además, los países donde hay instaladas ZFI tienen dos tipos de costos. En primer lugar, los costos directos de infraestructura para las ZFI y los servicios subsidiados. En segundo lugar, los costos indirectos en forma de recaudación impositiva e ingresos nacionales no percibidos como resultado de la exención impositiva, de la exención de aranceles a las importaciones y exportaciones, etc. El Gobierno de Kenya, por ejemplo, gastó 40.000 millones de chelines (unos 500.000 dólares estadounidenses) para instalar ZFI, pero en 1994 se habían creado nada más que 2.000 puestos de trabajo. Se puede entonces afirmar que se podrían haber creado muchos más puestos de trabajo si se hubiera destinado ese dinero a la creación de empleos en el sector manufacturero de pequeña escala o a otros programas de creación de empleo dentro de la economía más amplia (ZCTU, 1994).

Además, es necesario señalar que los puestos de trabajo de las ZFI no siempre son empleos nuevos, sino que a veces se crean a costa de empleos existentes fuera de las zonas. En México, por ejemplo, el empleo en las ZFI (maquiladoras) aumentó un 10,4 por ciento en 1995, pero ese aumento fue acompañado de un 9 por ciento de pérdidas de empleos en las industrias manufactureras mexicanas externas a las zonas. En otras palabras, el empleo de las industrias manufactureras se trasladó hacia el sector de las ZFI sin que aumentara la cantidad total de puestos de trabajo (OIT, 1998). Este proceso fue denominado «maquiladorización» de la economía mexicana y no resolvió el problema general del desempleo.

El problema de las normas laborales continúa siendo uno de los aspectos más controvertidos de las ZFI. En un informe de la OIT (*ibid.*) se señala que en las ZFI son extremadamente raras tanto la negociación colectiva como las buenas relaciones tripartitas. En el sentido contrario, la mayoría de las ZFI se caracterizan por una elevada rotación de mano de obra, ausentismo, estrés, fatiga, baja productividad y descontento laboral. Muchas empresas de las ZFI procuran competir en un mercado que se globaliza sobre la base de precios bajos. Tratan de mejorar su rendimiento intensificando el trabajo, ejerciendo entonces mayor presión sobre los trabajadores para que alcancen metas de producción más elevadas. Aunque los salarios de las ZFI a veces son superiores a los salarios que se pagan fuera de las zonas, a menudo esto se logra a través de sistemas de pago a destajo e incentivos para la producción que acrecientan el salario neto pero con jornadas más largas y un ritmo de trabajo más intenso. Debido a que los niveles salariales en general son bajos, los trabajadores están

dispuestos a hacer horas extraordinarias para poder llegar a fin de mes. En Nicaragua, por ejemplo, las trabajadoras de la industria del vestido de las ZFI hacen entre 12 y 14 horas diarias y ganan 140 dólares estadounidenses mensuales (OIT, 1998).

Los inversores de las ZFI a menudo son hostiles hacia los sindicatos y expresan una fuerte oposición a las normas internacionales del trabajo. En un estudio que hizo la CIOSL a comienzos de los años noventa sobre los derechos sindicales en las ZFI se daba cuenta del problema: «El peligro que enfrenta el movimiento sindical libre es que las ZFI terminen convirtiéndose en vínculos de una cadena global que utilice el capital internacional móvil para dar comienzo a una espiral competitiva descendente en lo que respecta al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo» (1991). La competencia extrema por obtener inversiones extranjeras que tiene lugar entre los países con ZFI y, dentro de ese proceso, la disposición de los mismos a cuestionar los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo, plantean una amenaza para los derechos adquiridos y para que los sindicatos continúen su labor en tales países. En la mayoría de los casos, lo que sucede es que los gobiernos que tienen ZFI no se esfuerzan por controlar y aplicar las leyes laborales nacionales dentro de las mismas – ni siquiera cuando dichas leyes son oficialmente aplicables – por temor de que eso disuada la llegada de inversores extranjeros (Jauch y Keet, 1996).

Derechos sindicales vulnerados en África austral

La suspensión de las leyes laborales nacionales como incentivo para los inversores se hizo realidad en Zimbabwe y Namibia cuando esos países promulgaron sus leyes nacionales sobre ZFI en 1994 y 1995, respectivamente. En Namibia, el Gobierno sostenía que durante los primeros cinco años de independencia tanto las inversiones locales como extranjeras habían sido decepcionantes y que las ZFI eran la única solución para el elevado desempleo. El Presidente Sam Nujoma dijo que la exclusión de la ley laboral era necesaria para evitar que los inversores temieran que se produjera agitación entre los trabajadores. Respondiendo a los temores de los trabajadores, prometió que se instaurarían reglamentaciones sobre las condiciones de empleo. Sin embargo, entre tanto declaró que «la no aplicación del Código de Namibia dentro de las ZFI es una delicada solución de compromiso necesaria para alcanzar la meta mayor de creación de empleo» (*The Namibian*, 30 de octubre de 1995).

La federación sindical más grande de Namibia – National Union of Namibian Workers (NUNW) – se opuso a la exclusión de la ley laboral por considerarla una violación tanto de los convenios de la OIT como de la Constitución de Namibia. Esa federación sindical encargó a sus abogados cuestionar la constitucionalidad de la ley sobre las ZFI ante los tribunales.

Sin embargo, durante una reunión de alto nivel que se llevó a cabo en agosto de 1995 entre el Gobierno, el partido gobernante (SWAPO) y la NUNW se llegó a una solución de compromiso altamente controvertida donde se estipulaba que la ley laboral se aplicaría en las ZFI pero que las huelgas y los cierres de talleres estarían proscritos durante un período de cinco años (*The Namibian*, 23 de agosto de 1995). Aunque los sindicalistas namibianos reaccionaron de distinta manera a esta solución, la misma fue aprobada oficialmente durante una reunión especial de la NUNW y sus afiliadas llevada a cabo en septiembre de 1995.

En 1999, la NUNW le solicitó al Instituto de Investigación y Recursos Laborales (LaRRI) que llevara a cabo un estudio abarcador del programa de ZFI de Namibia (Jauch y Shindondola, 2003; Jauch 2006a). En el estudio que llevó a cabo el LaRRI se señalaba que las ZFI estaban lejos de haber respondido a las expectativas gubernamentales de que se crearan 25.000 puestos de trabajo y que se hiciera una transferencia de las calificaciones y la tecnología necesarias para establecer industrias manufactureras en el país. A finales de 1999 las ZFI habían creado muy pocos puestos de trabajo, a pesar de que se habían gastado millones de dólares de fondos públicos para promover la política y desarrollar la infraestructura. El Ministerio de Comercio e Industria sostenía que era demasiado pronto para medir el éxito o el fracaso del programa, ya que las ZFI recién mostrarían resultados a largo plazo. Citando como ejemplo el caso de Mauricio, el Ministerio sostenía que la isla tuvo que esperar veinte años para ver resultados positivos.

En su desesperación por mostrar que el programa de ZFI había cosechado algunos éxitos, el Ministerio otorgó entonces categoría de ZFI a una planta de cría de aves de Karibib (situada al oeste de Namibia), a empresas mineras como Ongopolo (mina de cobre de Tsumeb, al norte de Namibia) y a la mina y refinería Skorpion Zinc situada al sur de Namibia, propiedad de Anglo American Corporation, que invirtió 454 millones de dólares de los Estados Unidos. Se prevé que el proyecto Skorpion proporcione empleo a más de 500 personas y que contribuya anualmente con 118 millones de dólares al PIB de Namibia, lo que significaría un incremento de entre el 4 y el 5 por ciento (*Namibia Economist*, 20-26 de julio de 2001). Aunque las empresas mineras Ongopolo y Skorpion Zinc consiguieron categoría de ZFI únicamente para sus operativos de procesamiento, es probable que utilicen la categoría de ZFI para conseguir exenciones impositivas para gran parte de sus ganancias generales, utilizando ajustes contables como la transferencia de precios.

Integración en una red mundial de producción

En 2001, a través de su programa de ZFI, Namibia todavía no había conseguido que se hiciera ninguna instalación grande de producción. Esto cambió cuando el Ministerio de Comercio e Industria anunció que había conseguido

un proyecto por valor de 1.000 millones de dólares de Namibia¹ (143 millones de dólares estadounidenses) dejando atrás a Sudáfrica y Madagascar, países que también habían sido tomados en cuenta como probable lugar para la inversión de Ramatex, la empresa malasia de ropa y textiles. Este trato se consiguió haciendo concesiones inclusive mayores que las brindadas a otras empresas de las ZFI, tales como exenciones sobre los impuestos empresariales, libre repatriación de las ganancias, exención de los impuestos a las ventas, etcétera. Haciendo intervenir a las empresas paraestatales que suministran agua y electricidad (Namwater y Nampower) y a la municipalidad de Windhoek, el Ministerio logró un paquete de incentivos que incluía subsidios para el agua y la electricidad, una exención impositiva por 99 años sobre la tierra utilizada y más de 100 millones de dólares (14,3 millones de dólares de los Estados Unidos) para preparar la planta, incluyendo la instalación de electricidad, agua e infraestructura de aguas servidas. Esto se justificó sosteniendo que la empresa crearía entre 3.000 y 5.000 puestos de trabajo durante los primeros dos años y otros 2.000 en los dos años subsiguientes.

La planta fabril (que es la primera empresa textil de Namibia) transforma el algodón (importado libre de impuestos desde África occidental) en textiles destinados al mercado estadounidense. Ramatex decidió situar su producción en África austral a fin de beneficiarse con la ley africana sobre crecimiento y oportunidad (AGOA), que permite a ciertos países africanos que reúnen determinadas condiciones estipuladas por el Gobierno de los Estados Unidos exportar a este último país sin pagar aranceles aduaneros. Entre esas condiciones figura el compromiso con una «economía de libre mercado» (incluyendo privatización), la eliminación de las barreras al comercio y a las inversiones estadounidenses, la protección de los derechos de propiedad intelectual, la eliminación de los subsidios y de los controles de precios, etc. (Jauch y Shindondola, 2003; Jauch, 2006a).

La identidad de Ramatex

Ramatex Berhad fue creada en 1982 con el nombre de Gimmill Industrial (M) Sdn., una pequeña planta fabril de manufactura de textil situada en Batu Pahat, Malasia. El Grupo Ramatex, como se lo conoce actualmente, se expandió verticalmente partiendo de plantas de teñido y tejido hasta la manufactura de hilo en 1989, y continuó creciendo agregando en 1992 la manufactura y el estampado de telas. El 12 de noviembre de 1996, el Grupo Ramatex fue incorporado oficialmente a la Bolsa de Valores de Kuala Lumpur. Ramatex es el líder indiscutido de la industria textil malasia. Actualmente, los miembros de la familia Ma, la que inicialmente creó esta empresa, siguen siendo

1. El dólar namibiano tiene una paridad fija con el rand sudafricano, y en agosto de 2007 el tipo de cambio con respecto al dólar de los Estados Unidos era de 7 a 1.

los accionistas mayoritarios, con el 59 por ciento, y siguen desempeñando un papel activo en la administración del Grupo (Mollet, 2001).

Con un volumen de negocios de más de 200 millones de dólares de los Estados Unidos anuales, el Grupo Ramatex actualmente opera desde establecimientos manufactureros situados en Malasia, China, Singapur, Camboya, Mauricio y Namibia. La empresa tiene operativos similares en todos los países, consistentes en hilanderías, plantas de tejido, talleres de teñido y estampado y plantas de costura.

Ramatex en Namibia

Antes de que la empresa comenzara sus operativos de 2002, ya ocupaba los titulares de prensa porque se convirtió en la inversión de la que más se habló en Namibia. El debate sobre Ramatex giraba en torno a la enorme dimensión de sus actividades, al establecimiento de una nueva industria y a las controversias relativas a la repercusión medioambiental de la empresa, y a las condiciones de trabajo. Debido a sus operativos masivos, el Gobierno esperaba que esta inversión en particular ayudara a reducir el elevado índice de desempleo de Namibia.

Un estudio que llevó a cabo en 2003 el LaRRI señalaba:

- Los trabajadores de Ramatex percibían salarios bajísimos. Los trabajadores que habían finalizado el curso de formación percibían 3 dólares locales (0,43 dólares estadounidenses) por hora, y por horas extraordinarias 1,50 (0,21 dólares de los Estados Unidos) suplementarios. Los aprendices percibían 1,50 por hora más 75 centavos por hora extraordinaria. Aun cuando hicieran muchas horas extraordinarias, los trabajadores llegaban únicamente a percibir 700 dólares de Namibia (100 dólares estadounidenses) por mes.
- La mayoría de los trabajadores se veían obligados a hacer horas extraordinarias para complementar sus salarios básicos a fin de poder cubrir sus necesidades mínimas, como alquiler, agua, comida y transporte. Muchos de los trabajadores tenían además que compartir sus escasos ingresos con sus familias ampliadas e hijos.
- Tanto los bajos salarios como las largas jornadas laborales tuvieron una grave repercusión sobre los trabajadores de Ramatex. Debido a los bajos salarios, la mayoría de los trabajadores tenían que recorrer a pie largas distancias para ir y volver del trabajo, lo que no solamente era agotador, sino que además planteaba un riesgo en materia de seguridad, especialmente para las mujeres.
- A los trabajadores no se les brindaba ropa de protección, cosa que éstos consideraban fundamental al trabajar en Ramatex. Algunos trabajadores tuvieron problemas respiratorios y otras reacciones alérgicas debido a la

exposición al polvo de las telas. Esto les creó a los trabajadores un problema suplementario porque tenían que costearse sus propios gastos de atención médica.

- Los accidentes de trabajo eran cosa común. Una trabajadora perdió un dedo que se cortó con una de las máquinas. Otra se lastimó un ojo con una aguja. Los trabajadores informaron de que la empresa trataba la licencia por enfermedad como si fuera licencia no remunerada, infringiendo así la ley laboral de Namibia.
- Los trabajadores se quejaban además de las humillaciones que tenían que soportar cuando se les registraba al ingreso y a la salida de las fábricas e incluso cuando iban al baño. A las trabajadoras esto les molestaba muy particularmente y señalaron que era muy embarazoso, especialmente durante el ciclo menstrual.
- Muchos trabajadores recibían trato inhumano de parte de sus supervisores. Se sentían impotentes porque no podían elevar sus quejas a supervisores en los que no confiaban. A algunos trabajadores que solicitaron permiso por motivos familiares se les dijo que se fueran y no volvieran.
- Los supervisores agredían verbalmente a los trabajadores, a quienes calificaban de «vagos e inútiles» (Jauch y Shindondola, 2003).

Importancia económica de Ramatex

En 2004, el punto más alto de sus operativos namibianos, Ramatex y sus filiales empleaban a alrededor de 7.000 trabajadores, entre los cuales había más de 1.000 trabajadores migrantes asiáticos, principalmente procedentes de China. Luego de las reducciones de personal que se hicieron en 2005 y 2006 (entre las cuales se cerró una filial), a comienzos de 2007 la cantidad de empleados había bajado a 3.400 (incluyendo 400 migrantes asiáticos).

Actualmente todos los productos de Ramatex se exportan a los Estados Unidos pero no se dan a conocer al público cifras sobre los volúmenes ni sobre las ventas. En su calidad de empresa de una ZFI, Ramatex no paga ningún arancel por importación o exportación ni tampoco ningún impuesto empresarial, por lo que no aporta nada a la recaudación gubernamental. Sin embargo, el Ministerio de Comercio e Industria de Namibia sostiene que la empresa creó muchos puestos de trabajo indirectos, por ejemplo, en la industria del transporte, que traslada contenedores entre Windhoek y el puerto de la Bahía de Walvis. La cantidad de empleos indirectos es difícil de determinar aunque no cabe duda de que, en efecto, a algunas empresas de transporte les beneficia la presencia de Ramatex.

Trabajadores migrantes asiáticos

Las leyes y reglamentaciones namibianas sobre inmigración, como así también la Ley sobre Acción Afirmativa (Empleo) de 1998, estipulan que solamente se pueden emitir permisos de trabajo para extranjeros cuando las calificaciones requeridas no se pueden encontrar en el país. Además, los empleadores deben tomar aprendices namibianos para garantizar la transferencia de calificaciones. No concuerda con este telón de fondo que se le permitiera a Ramatex importar gran cantidad de trabajadores migrantes asiáticos. La mayoría de ellos trabajaban como meros empleados de producción con salarios básicos de alrededor 300-400 dólares estadounidenses por mes más horas extraordinarias. Sus salarios eran entonces superiores a los de sus homólogos namibianos, de lo que se deduce claramente que la empresa estimaba que los trabajadores asiáticos eran más productivos.

La importación de trabajadores asiáticos también le habría permitido a la empresa desarrollar su estrategia de «dividir para reinar». Se dividía a los trabajadores por nacionalidad, se les pagaban salarios y sobresueldos diferentes y además tenían dificultades para comunicarse entre sí. Debido a ello, era muy poco probable que los trabajadores de Ramatex pudieran llevar a cabo acciones en conjunto. Las protestas por las condiciones de trabajo que hicieron durante los últimos años los trabajadores de Namibia, Filipinas y Bangladesh se hicieron por separado y los chinos no respaldaron las medidas de fuerza. Los trabajadores chinos estaban bastante contentos con sus condiciones de trabajo y se limitaban a tratar de ahorrar cuanto pudieran durante sus contratos de 2-3 años haciendo muchísimas horas extraordinarias (LaRRI, 2005).

Relaciones laborales

Cuando Ramatex comenzó sus operativos a comienzos de 2002 la empresa denegaba a los sindicatos el acceso a sus plantas y obligaba al personal encargado de la sindicación a reunirse con los trabajadores fuera de la fábrica, durante la pausa del almuerzo o una vez terminada la jornada laboral. Como los trabajadores tenían sarpullidos y alergias originados por las partículas de polvo, además de cobrar salarios bajísimos y de tener que soportar deficientes condiciones de trabajo, la tensión fue aumentando. En agosto de 2002, más de un millar de trabajadores de Ramatex hicieron un paro como protesta por sus contratos de trabajo, que creían estipulaba su salario mensual en 360 dólares del país (51 dólares estadounidenses). La huelga se levantó cuando su sindicato (la Unión de Trabajadores Namibianos de la Alimentación y Afines (NAFAU)) y el Ministerio de Trabajo intervinieron para aplacar los temores de los trabajadores. Ramatex prometió que los trabajadores percibirían una remuneración en función del rendimiento por encima del básico de

¿Atraer inversiones a cualquier precio? El caso de las zonas francas industriales y Ramatex en Namibia

360 dólares locales, lo que elevaría su salario a unos 800 mensuales (unos 114 dólares estadounidenses). La empresa acordó reincorporar a los trabajadores en huelga y anunció que se les pagaría 3 dólares locales por hora más incentivos vinculados a la producción.

En abril de 2003, la tensión volvió a aumentar otra vez. Luego de que más de 3.000 trabajadores hicieran una huelga espontánea por los malos salarios y las condiciones de trabajo, la dirección de Ramatex cerró la fábrica durante dos semanas y amenazó con «eliminar» a los organizadores de la huelga. La empresa también declaró que tenía la intención de despedir a todos los trabajadores. El sindicato NAFAU trató de negociar para que se volviera a abrir la fábrica pero no tuvo éxito e incluso algunos trabajadores lo acusaron de haberse vendido.

Cuando el 28 de abril de 2003 la fábrica volvió a abrir sus puertas, Ramatex quería despedir a 600 trabajadores a los que acusaba de ser los cerebros de la huelga. Tras negociaciones llevadas a cabo entre la empresa, NAFAU y el Comisionado de Trabajo, durante las cuales se le recordó a Ramatex (una vez más) las leyes laborales de Namibia, se les hicieron nuevos contratos a los trabajadores. La empresa también aceptó que se les dieran audiencias justas a todos los trabajadores acusados.

Sin embargo, en mayo de 2003, Ramatex suspendió a 416 trabajadores (sin remuneración) y se les acusó de organizar la huelga. Poco después, varios centenares de trabajadores asiáticos hicieron un paro reclamando aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo. Esa huelga duró apenas unas horas y la empresa la mantuvo en secreto, ni siquiera la comunicó al Ministerio de Trabajo. La empresa sostenía que el paro de actividades había sido originado por algunos trabajadores budistas que querían hacer el festival religioso denominado Wesak. No obstante, esta explicación era contradictoria y Ramatex despidió a siete de los trabajadores asiáticos en huelga.

En octubre de 2003, Ramatex y NAFAU firmaron un acuerdo de reconocimiento que se suponía prepararía el camino para mejorar las relaciones laborales y la negociación colectiva. La empresa aceptó que los trabajadores pudieran elegir dos delegados a tiempo completo y un funcionario sindical, a quienes supuestamente se les suministraría una oficina en las instalaciones de la empresa. Sin embargo, a pesar del acuerdo de reconocimiento y de las promesas que hizo la empresa, el sindicato NAFAU no logró ningún progreso en diversas cuestiones importantes. En distintas ocasiones NAFAU denunció a Ramatex ante la Oficina del Comisionado de Trabajo por prácticas laborales injustas y por falta de disposición de la empresa a negociar de buena fe. A pesar de que se procuró en diversas oportunidades encontrar una solución a través de la mediación, no se llegó a ningún acuerdo.

En septiembre de 2006, la empresa todavía no había hecho mejoras ni en los salarios ni en las prestaciones y sostenía que sus operaciones de Namibia daban pérdida. Sin embargo, la paciencia de los trabajadores de Ramatex ya se había acabado y declararon que si no se hacía una considerable mejora

salarial irían a la huelga. Como la empresa se negó a responder a sus reclamos, en octubre de 2006 comenzaron una huelga que paralizó los operativos de la empresa. En un lapso de dos días los trabajadores consiguieron lo que no habían logrado durante cuatro años de negociación: aumentos salariales del 37 por ciento y que se instauraran subsidios para vivienda y transporte, además de un fondo de jubilación y un programa opcional de asistencia médica (Jauch, 2006b). Los trabajadores consiguieron entonces una mejora importante de sus condiciones de trabajo, aunque los salarios que paga Ramatex siguen estando por debajo de los salarios mínimos aplicables a la mayor parte de las demás industrias de Namibia (LaRRI, 2006).

Desde 2005 se había ido viendo que Ramatex continuaría desplazando su producción hacia Camboya y China y disminuyendo la dimensión de sus operativos en Namibia. Los trabajadores notaron que durante 2007 se enviaba a esos países más y más maquinaria, a medida que la empresa iba cerrando sus departamentos de textil, hilado y tejido. Los trabajadores que quedaban trabajaban principalmente en el departamento de costura y era probable que se hicieran otras reducciones de personal (*The Namibian*, 27 de julio de 2007). Ramatex negó que hubiera hecho planes para cerrar sus operativos namibianos, pero el 6 de marzo de 2008 la empresa cerró de repente la fábrica sin notificar previamente a sus trabajadores ni al sindicato o al Gobierno de Namibia (*The Namibian*, 7 de marzo de 2008; *New Era*, 7 de marzo de 2008; *Die Republikein*, 7 de marzo de 2008). Los trabajadores y sus sindicatos tuvieron que pelear para que se les pagara indemnización, lo que se consiguió después que los trabajadores hicieran manifestaciones y de que el Gobierno de Namibia amenazara a los gerentes de Ramatex Asia con no dejarlos salir del país si no cumplían sus obligaciones con los trabajadores despedidos (*The Namibian*, 14 y 26 de marzo de 2008; *Die Republikein*, 25 de marzo de 2008).

Conclusión

Ramatex constituye el ejemplo típico de una empresa transnacional que juega al juego de la globalización. Los operativos de Ramatex en Namibia se han caracterizado por controversias, conflictos no resueltos y tensiones. No se ha obtenido el beneficio que se esperaba en cuanto a la creación de empleos en gran escala para sacar a la gente de la pobreza. Por el contrario, Ramatex ha contribuido a la formación de un gran estrato de trabajadores pobres, que tienen empleos a tiempo completo pero cuyos sueldos no alcanzan para subvenir a sus necesidades básicas, lo cual está en total contradicción con el objetivo declarado del Gobierno de Namibia de promover el trabajo decente conforme a las normas de la OIT.

Las experiencias de Namibia en materia de ZFI en general y Ramatex en particular indican la urgente necesidad de garantizar (como mínimo) que

los inversores extranjeros acaten las leyes y reglamentaciones nacionales y respeten los derechos de los trabajadores, así como las normas relativas a medio ambiente, salud y seguridad. Las experiencias vividas en otros lugares han demostrado que las concesiones que se hacen en materia de normas sociales, medioambientales y laborales en nombre de la competitividad internacional conducen a una «carrera hacia abajo». El Gobierno de Namibia, al igual que los sindicatos, tendrán que demostrar que verdaderamente desean defender los derechos conquistados mediante largas y amargas luchas.

Sin embargo, existen ciertos límites en cuanto a lo que se puede lograr en el plano nacional, y los sindicatos tienen que tratar con empresas transnacionales como Ramatex y con las consecuencias de la globalización en otros dos niveles. En primer lugar, tienen que hacer frente a este tipo de empresas – que tienen alta movilidad – mediante negociaciones transfronterizas y presiones como las que ejercen las federaciones sindicales internacionales (FSI). En el caso de Ramatex, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) unió a los sindicatos de todos los países donde opera Ramatex procurando facilitar el intercambio de experiencias y elaborar estrategias para hacer frente a la empresa de manera conjunta. Dentro de esta medida se incluye una «armonización hacia arriba» de las normas laborales y un acuerdo estándar de reconocimiento para todos los establecimientos fabriles de Ramatex. Aunque este objetivo todavía no se ha alcanzado, no cabe duda de que tales estrategias mundiales coordinadas constituyen un componente clave de las luchas sindicales contra las empresas mundiales.

En segundo lugar, los sindicatos deberán hacer frente a los fundamentos del orden neoliberal mundial. A menudo se promueven las ZFI como estrategia de desarrollo para África austral basándose en el modelo de Mauricio. En tales comparaciones no sólo se hace caso omiso de las condiciones sumamente específicas que había en ese país (como un nivel de educación comparativamente alto y una comunidad empresarial local ya establecida), sino que tampoco se toman en cuenta las condiciones mundiales muy diferentes que había cuando Mauricio comenzó hace treinta años su programa de ZFI. Los intentos actuales de los Estados de África austral por establecer ZFI como solución para sus problemas económicos no solamente están destinados al fracaso, sino que es probable que pongan en peligro los intentos que se están haciendo por alcanzar una integración económica regional. Las ZFI hacen que los países en desarrollo dependan todavía más del capital extranjero y tienen un efecto nocivo sobre las industrias nacionales. El caso de Namibia es un ejemplo de cómo los incentivos para establecer ZFI tienen grandes probabilidades de atraer a empresas que desean explotar a esos países para obtener ganancias a corto plazo sin estar dispuestas a efectuar transferencias de tecnología o calificaciones.

África austral (al igual que otras regiones) se enfrenta con una economía mundial altamente competitiva, en realidad, implacable. Mientras los países

de África austral todavía están tratando de establecer ZFI, ya están siendo superados por políticas neoliberales más avasalladoras, que crean condiciones incluso más favorables para el capital internacional. Las cadenas mundiales de producción actuales ya no se limitan a buscar un entorno barato, con mano de obra complaciente y exento de sindicatos. Al tomarse las decisiones sobre las inversiones se tienen muy presentes, en cambio, el desarrollo de los recursos humanos y el acceso a los mercados. Los inversores no solamente toman en cuenta los bajos salarios nominales, sino que calculan cada vez más los costos laborales unitarios, tomando en cuenta la productividad y la disponibilidad de calificaciones. A pesar de ello, África austral sigue tratando de atraer inversiones para ZFI sobre la base de mano de obra barata, la cual solamente atrae a los inversores más explotadores.

La falta de programas alternativos para que tenga lugar un eficaz desarrollo económico y se creen puestos de trabajo hace que los gobiernos no estén en posición de fuerza al negociar con los inversores extranjeros su adhesión a las normas laborales, sociales y medioambientales. Este tiene que ser el punto de partida para romper las cadenas de la dependencia. Con el proyecto sobre alternativas para el neoliberalismo en África austral – Alternatives to Neo-Liberalism in Southern África (ANSA) – se intenta elaborar una estrategia de desarrollo diferente y abarcadora para esa región. África austral directamente no puede permitirse que continúe imperando libremente el capital ni sus prácticas explotadoras. Se necesitan, por el contrario, Estados intervencionistas y en pos del desarrollo, así como mecanismos de control democrático que garanticen un desarrollo centrado en los individuos.

Referencias

- Banco Mundial, 1991: *Las zonas francas industriales*. Washington, DC.
- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), 1991: *Informe anual sobre las violaciones de los derechos humanos y sindicales*. Bruselas.
- Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU), 1994: *Informe de la gira tripartita de estudio a Mauricio y Kenya*. Harare.
- Instituto de Investigación y Recursos Laborales (LaRRI), 2005: *Asian migrant workers at Ramatex in Namibia*. Informe preparado para el International Labor Rights Fund (Fondo Internacional de Derechos Laborales). Windhoek.
- . 2006. *The Namibian Wage Bargaining Report 2005*. Windhoek.
- Jauch, H., 2002: «Export processing zones and the quest for sustainable development: a Southern African perspective». *Environment & Urbanisation*, vol. 14, núm. 1, abril de 2002.
- . 2006a: «Africa's textile industry: The case of Ramatex in Namibia». En Jauch, H., y Traub, R. (directores): *The future of the textile and clothing industry in Sub-Saharan Africa*. Bonn, FES y LaRRI.
- . 2006b: «Workers fight back: Ramatex strike in Namibia». *South African Labour Bulletin*, 30 (5), diciembre de 2006/enero de 2007.

- . y Keet, D., 1996: *Export Processing Zones in Southern Africa: Social political and economic implications*. Ciudad de El Cabo, ILRIG.
- . y Shindondola, H., 2003: *Ramatex: On the other side of the fence*. Windhoek, LaRRI.
- Mollet, A., 2001: *Profile of Ramatex: A Malaysian Group with investments in China and South Africa*. Textile Outlook International.
- OIT, 1998: «Cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zonas francas industriales», documento TMEPZ/1998. Ginebra.
- Ramatex: www.ramatex.com.my.

Reorganización digital

Susan Hayter

Departamento de Diálogo Social, Legislación
y Administración del Trabajo de la OIT

Nota: La autora agradece a Arianna Rossi la ayuda prestada en la investigación. Asume la responsabilidad de las opiniones que se expresan en este artículo, que no necesariamente comparte la Oficina Internacional del Trabajo.

Introducción

Las discusiones sobre la repercusión de la globalización tienden a girar en torno a la mayor interdependencia que hay entre los países debido al comercio, las migraciones y las corrientes de capital. Lo que muchas veces se pasa por alto es que esos incrementos cuantitativos que tuvieron lugar en los flujos de personas, mercancías y capital entre los países han ido acompañados de un cambio cualitativo en la manera de organizar la producción (Hayter, 2004).

Desde mediados de los años ochenta en adelante, el desmantelamiento de las barreras para el comercio y las inversiones, el abaratamiento del transporte y los rápidos adelantos tecnológicos permitieron que se fragmentara el proceso de producción, dividiéndolo en etapas, y llevar a cabo las tareas de cada una de esas etapas en distintos países o directamente subcontratarlas. Gracias a este proceso, las empresas pudieron sacar provecho del hecho de obtener menores costos y estar en entornos políticos más favorables, y también pudieron reducir los plazos de la llegada de los productos al mercado y capitalizar otras mejoras en materia de eficiencia. Los adelantos que se hicieron en los sistemas de gestión y la tecnología de la información y las comunicaciones abrieron nuevas fronteras en materia de administración de esas cadenas transfronterizas de suministro.

En muchos sectores comenzaron a formarse sistemas mundiales de producción. Si bien la aparición de dichos sistemas fue más pronunciada en las industrias de alta tecnología (sistemas digitales de audio, computadoras, teléfonos celulares, etc.) y en las que producen artículos cuya fabricación requiere mano de obra intensiva (textiles, vestido y calzado), también están aumentando considerablemente en el ámbito de los servicios (software, servicios financieros, agencias de viaje).

En este artículo se examina el surgimiento del sistema mundial de producción en la industria de la electrónica. Se parte del concepto de «cadena mundial de valor» y se sopesan algunos de los desafíos y oportunidades que esos cambios cualitativos significan para los esfuerzos sindicales por ganar afiliados y llevar a cabo negociaciones colectivas dentro de la industria de la electrónica.

El surgimiento de un sistema mundial de producción en el sector de la electrónica de consumo

Hoy en día muchos de los artículos electrónicos de alta tecnología de marcas como Apple, IBM, Siemens y Ericsson se fabrican en una línea de ensamblado que atraviesa fronteras. Sin embargo, pocas de esas empresas poseen los establecimientos donde se fabrican sus productos. El surgimiento de un sistema mundial de producción en la industria de la electrónica transformó la base manufacturera. Tuvieron lugar sobre todo tres grandes cambios. El

primero de ellos fue un cambio en la organización de las empresas, el segundo, un cambio en la organización de la producción y el tercero, un cambio en el esquema geográfico de producción y empleo.

Desde la integración vertical hasta la coordinación horizontal

Hace veinte años, las empresas como IBM y Siemens estaban integradas verticalmente y tenían un control completo sobre la producción de un determinado artículo, desde la obtención de la materia prima hasta la manufactura de los componentes, el ensamblado final, la comercialización y la distribución. Se estimaba que el proceso de manufactura era una de las actividades fundamentales de la empresa. Cuando se deseaba aprovechar la mano de obra barata de otros países y vender sus productos en mercados extranjeros relativamente protegidos, se instalaba una filial en esos lugares.

Con el rápido desarrollo de las computadoras personales que tuvo lugar a finales de los años ochenta, las empresas comenzaron a subcontratar algunas de sus actividades de manufactura, tanto en el ámbito nacional como en el extranjero. Este proceso comenzó con la simple subcontratación de la fabricación de semiconductores y circuitos impresos, proceso que pasó a denominarse «manufactura subcontratada» (Sturgeon, 2003). Los fabricantes subcontratistas comenzaron a coordinar esas actividades de manufactura subcontratadas. Pronto ampliaron la gama de los servicios que estaban en condiciones de brindar a las empresas de marca y pasaron a abarcar la compra de componentes, la gestión del inventario, el ensamblado final del producto, las pruebas del mismo, la gestión de la logística mundial, la distribución y el servicio postventa y reparación.

Para mediados de los años noventa, la mayoría de las empresas de marca del sector de la electrónica con sede en países industrializados (principalmente América del Norte y Europa) habían subcontratado todo su proceso manufacturero a un puñado de fabricantes subcontratistas. Algunas de esas empresas vendieron sus instalaciones e infraestructuras de producción a esos fabricantes subcontratistas. Por ejemplo, empresas como Hewlett Packard (HP) y Ericsson vendieron la mayor parte de su infraestructura mundial de manufactura a fabricantes subcontratistas como Solectron¹ y Flextronics (Sturgeon, 2003). Hoy IBM todavía tiene algunos establecimientos de manufactura, pero éstos son cada vez menos, HP no tiene ninguno y Dell solamente participa en el ensamblado de la etapa final.

Actualmente, la industria tiene una estructura muy distinta a la de hace veinte años. Uno de los cambios más notables fue el aumento de fabricantes subcontratistas en el sector de la electrónica y de sus operativos mundiales. El

1. En junio de 2007 Flextronics compró Solectron.

Cuadro 1. Las diez primeras corporaciones en equipamiento electrónico y eléctrico

Corporación	Índice de Global Fortune 500	Ingresos en 2006 (millones de dólares de EE.UU.)
Siemens (Alemania)	28	107.341
Samsung Electronics (Corea del Sur)	46	89.476
Hitachi (Japón)	48	87.615
Matsushita Electric Industrial (Japón)	59	77.871
Sony (Japón)	69	70.924
LG Electronics (Corea del Sur)	73	68.754
Toshiba (Japón)	91	60.841
Tyco International (Estados Unidos)	149	42.155
Hon Hai Precision Industry (Foxconn) (Taiwán, China)	149	40.595
Royal Philips Electronics (Países Bajos)	161	38.707

Fuente: Global Fortune 500 (2007).

más grande de ellos, Hon Hai Precision Industry (Foxconn, Taiwán, China) es ahora una de las primeras diez empresas del índice Global Fortune 500 de la industria de equipamiento electrónico y eléctrico (véase el cuadro 1).

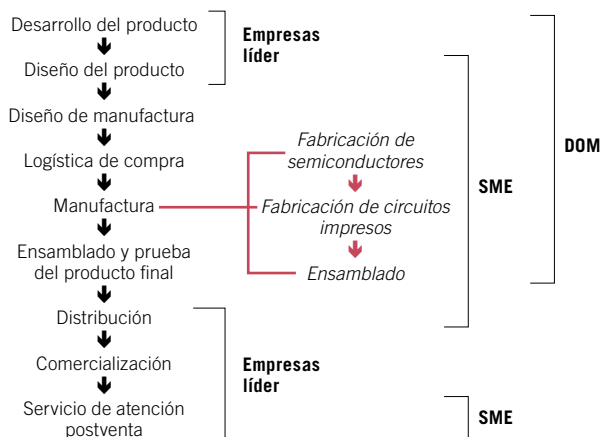
El concepto de «cadena mundial de valor» puede ser muy útil para comprender el sistema mundial de producción del sector de la electrónica². Generalmente cuando se habla de una «cadena de valor» se alude a la gama de actividades y a las distintas etapas donde se agrega valor, etapas que tienen lugar a lo largo del recorrido de un producto desde su concepción hasta su ensamblado y empaquetado para la venta final³. El análisis de la cadena mundial de valor de la industria de la electrónica permite ver qué empresas ejercen influencia y control sobre otras empresas (dependientes) de la cadena mundial de suministros y por qué⁴.

Con el aumento de la subcontratación de la manufactura en el plano mundial comenzaron a surgir abarcadores paquetes o módulos de actividades de la cadena de valor (Sturgeon, 2003). Diferentes tipos de empresas comenzaron a especializarse en uno o más de esos módulos. Los diferentes módulos estaban integrados horizontalmente a través de relaciones contractuales entre

2. En los últimos años han comenzado a aparecer publicaciones sobre las cadenas mundiales de valor. Por ejemplo, véase Gereffi y otros, 2005, y <http://www.ids.ac.uk/globalvaluechains/>.

3. El concepto fue iniciado en 1985 por Michael Porter, autor de *Competitive Advantage*.

4. Existe una diferencia entre una «cadena mundial de valor» y una «cadena mundial de suministros», aunque a menudo estos términos se utilizan indistintamente. Al hablarse de «cadena mundial de valor» se describe la integración de las distintas actividades que se llevan a cabo en cada etapa de la producción dentro de un sistema mundial unitario de producción. Cuando se habla de «cadena mundial de suministros» se describe el suministro de los distintos insumos desde distintos lugares, como los paneles LCD, las baterías, los circuitos impresos, etc., destinados a ser ensamblados en una computadora. Una cadena mundial de valor vincula entre sí las distintas actividades de producción, mientras que una cadena mundial de suministros vincula los productos y servicios intermediarios.

Gráfico 1. La cadena mundial de valor del sector de la electrónica

empresas. Tuvo lugar un cambio en la organización: ésta pasó de consistir en empresas integradas verticalmente que controlaban toda la cadena de valor a basarse en una coordinación horizontal entre empresas especializadas en segmentos limitados de la cadena mundial de valor.

Dos tipos distintos de firmas se hicieron cargo de vincular los eslabones subcontratados de la cadena. El primer tipo de ellas está dado por los Servicios Manufactureros de Electrónica (SME). Estas empresas tienen principalmente sede en América del Norte (con excepción de Foxconn) y comenzaron dedicándose a fabricar circuitos impresos para la industria de computadoras. Actualmente brindan «servicios completos de manufactura» – que incluyen diseño, ensamblado de sistema, pruebas, entrega, logística y servicios a la clientela – a una gran gama de industrias (por ejemplo, electrónica de consumo, artículos de utilización médica e instrumental)⁵.

El otro tipo de empresas está constituido por las de Diseño Original de Manufactura (DOM). Estas empresas fabrican el producto completo (principalmente computadoras portátiles), del cual poseen el diseño. Venden a menudo sus productos a alguna empresa de marca que les pone su nombre. Operan desde sus bases en China y Taiwán, China, y producen una gama más limitada de productos y componentes de importancia crítica.

Empresas de marca como IBM, Compaq y Hewlett Packard controlan los segmentos de la cadena de valor que tienen mayor rentabilidad: desarrollo de productos, comercialización (con marcas) y distribución. Los fabricantes subcontratistas de electrónica, que tienen una base mundial de manufactura y

5. Sturgeon y Lee (2005) pusieron de relieve las disparidades existentes en las tres dimensiones del negocio: alcance de la cadena de valor, alcance del producto/cliente y alcance geográfico.

Cuadro 2. Las diez principales empresas según sus ingresos anuales en 2005 (millones de dólares de EE.UU.)

SME	Ingreso anual en 2005	DOM	Ingreso anual en 2005
1. Hon Hai Foxconn	27.315	1. Quanta	12.523
2. Flextronics	15.582	2. Asustek	10.737
3. Sanmina-SCI	11.343	3. Compal	6.860
4. Soletron*	10.207	4. Lite-On	5.054
5. Celestica	8.471	5. Inventec	5.048
6. Jabil Circuit	8.057	6. BenQ	5.043
7. Elcoteq	5.179	7. Wistron	4.814
8. Benchmark	2.257	8. Inventec Appliance	3.577
9. Venture	2.007	9. Tatung	2.338
10. USI	1.622	10. Mitac Intl.	2.307
* En junio de 2007 Flextronics compró Soletron.			

Fuente: iSuppli Corp.

Cuadro 3. Los diez mayores índices de concentración de clientes que tienen los proveedores de SME

Fabricante subcontratista	Diez principales clientes (porcentaje)
Compal Communication	98
Foxconn	80
Jabil	68
Flextronics	65
Sanmina	60

Fuente: iSuppli Corp, julio de 2006.

suministro y capacidad para integrar un gran espectro de servicios de manufactura, controlan la cadena mundial de suministros.

En la cadena de valor tiende a haber fuertes vínculos entre las empresas de marca y los fabricantes subcontratistas. Muchos fabricantes subcontratistas dependen en gran medida de un puñado de clientes estratégicos. En 2004, Nokia y Ericsson juntos representaban el 73 por ciento de las ventas de Elcoteq (Schipper y de Haan, 2005). El éxito continuado de muchos fabricantes subcontratistas depende entonces en gran medida de las relaciones que mantienen con esos clientes estratégicos.

Diversos fabricantes pueden suministrar los distintos componentes (por ejemplo, bandejas de CD-Rom, dispositivos, monitores, etc.) que finalmente son ensamblados por los fabricantes subcontratistas. Dado que no cuesta mucho cambiar de un proveedor de componentes a otro, al final de la cadena de valor hay una gran competencia basada en los costos (Sturgeon y Lee, 2005).

Desde la especificidad hasta la manufactura genérica reconfigurable

Además de que ha cambiado la organización mundial de los negocios, también lo ha hecho la manera de organizar la producción. Como resultado de la enorme cantidad de módulos de la cadena de valor, la información sobre los productos y las especificaciones de los procesos se fueron formalizando y «codificando» cada vez más. Los fabricantes subcontratistas elaboraron una capacidad de manufactura «genérica» gracias a la cual pueden aprovisionar a diversos clientes y que tienen posibilidad de ampliar en poco tiempo (Sturgeon, 2003). Los componentes, al estar relativamente estandarizados, ahora se pueden combinar en toda una serie de productos, posibilitando brindar servicios de manufactura a una gama más amplia de empresas.

También se redujo la especificidad de los productos. De esta manera las empresas DOM manufacturan «computadoras vacías» y las venden a múltiples marcas que luego las completan con una unidad central de procesamiento (CPU) y demás accesorios según sus propias especificaciones (Schipper y De Haan, 2005).

Este sistema de producción altamente reconfigurable proporciona a las empresas de marca ciertas ventajas dinámicas. Pueden responder prontamente a los cambios de la demanda ampliando o reduciendo el nivel de producción. Desde la perspectiva del fabricante subcontratista, la índole «genérica» de la manufactura le permite tener inventarios reducidos y coordinar un sistema subregional de entrega a muy corto plazo. También permite que se utilice de manera más racional el equipamiento de los establecimientos y ahorrar muchísimo en la compra de componentes.

Debido a este sistema reconfigurable de manufactura, el segmento de la cadena de valor que se ocupa de logística ahora reviste gran importancia estratégica, lo que comprende el emplazamiento y el eficiente funcionamiento del transporte.

Un nuevo esquema geográfico de producción y empleo

En búsqueda de menores costos manufactureros, los fabricantes subcontratistas del sector de la electrónica ha ido ampliando el radio geográfico de su base de manufactura. La manufactura de grandes volúmenes de productos cuyos precios oscilan mucho, como las computadoras personales, los celulares y la electrónica de consumo, se han desplazado hacia los lugares que tienen los costos operativos más bajos, algunos a Europa oriental y México, pero la mayoría a Asia, más especialmente a China (Sturgeon, 2003).

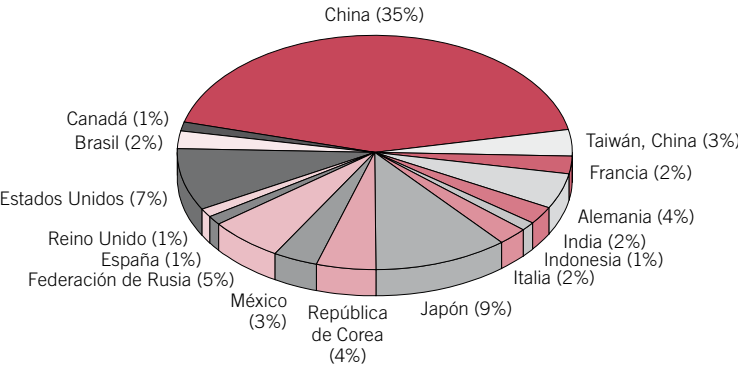
Esta división internacional «interna» del trabajo cambió el panorama del empleo. La OIT ha estimado que en 2004 trabajaban en este sector más de 18 millones de personas (OIT, 2007). Se calculaba que entre 2002 y 2004

el empleo en la industria de manufactura de artículos eléctricos y electrónicos había aumentado un 30 por ciento, con China encabezando dicho crecimiento (véase el gráfico 2). Más de la mitad de todos los puestos de trabajo de este sector están ahora situados en Asia.

En las economías desarrolladas, las mujeres representan entre 25 y 30 por ciento del empleo, pero esta cifra es muy superior en los países en desarrollo y en alguno de ellos llega incluso a superar el 70 por ciento. Las mujeres ganan menos que los hombres, a pesar de que trabajan la misma cantidad de horas (OIT, 2007).

Los fabricantes subcontratistas, encargados de la manufactura que requiere mano de obra intensiva, ahora son los mayores empleadores de este sector (véase el cuadro 4). En junio de 2007, Flextronics compró Solecron pero la mayoría de los consumidores desconocen los nombres de los que ahora son los dos principales empleadores de esta industria (Foxconn y Flextronics).

Gráfico 2. Distribución mundial del empleo en las industrias de manufactura de artículos electrónicos y eléctricos en 2004



Fuente: OIT, 2007.

Cuadro 4. Cantidad de empleados de empresas de marca y fabricantes subcontratistas seleccionados en 2005

Fabricante subcontratista	Cantidad de empleados
Hon Hai Foxconn	230.000*
Sony	150.000
Hewlett Packard	150.000
Philips	120.000**
Flextronics	115.000**
Nokia	58.000
Jabil Circuit	55.000
Solecron	50.000
* Estimación para 2006; ** 2006.	

Fuente: Van Liemt, 2007, basado en información proporcionada por las empresas.

Cuando los sindicatos de este sector procuran hacer nuevos miembros y llevar a cabo negociaciones colectivas en nombre de sus afiliados se enfrentan con una serie de dificultades. El cambio hacia una manufactura genérica reconfigurable fue acompañado de un aumento del ritmo y de la flexibilidad del proceso de producción. Esto ha alterado los horizontes temporales y hubo informes sobre una difundida utilización de trabajadores temporarios y por plazos breves (Schipper y de Haan, 2005). Cuando aumenta la subcontratación resulta difícil determinar qué tipo de relación de trabajo existe, lo que plantea desafíos tanto en términos de sindicación como de protección de los trabajadores. La contratación de mano de obra migrante o de trabajadoras jóvenes, que son especialmente vulnerables, no es sino una más de esas dificultades (Ferus-Comelo, 2003).

Con el cambio geográfico de la producción mundial, una parte considerable del empleo mundial está ahora en entidades cuyas relaciones laborales están subdesarrolladas (IR Net, 2007). Los sindicatos también han comunicado la existencia de considerables barreras que impiden la sindicación de los trabajadores en las zonas francas industriales, donde se lleva a cabo gran parte de las actividades de producción que requieren mano de obra intensiva (Ferus-Comelo, 2003: véase también el artículo de Jenny Holdcroft en la página 107). Esto pone de relieve la importancia de los esfuerzos constantes por alentar a los países donde se lleva a cabo el grueso de la producción y que tienen la mayor cantidad de empleados a ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo.

La concepción y el análisis de las características de un sistema mundial de producción plantea nuevos aspectos que deben tomarse en cuenta en las estrategias sindicales. Uno de los puntos preocupantes es la manera en que están organizadas las empresas de esta industria. El hecho de que las empresas hayan pasado de estar integradas verticalmente a tener una coordinación horizontal entre distintos tipos de empresas, situadas en diferentes países, sugiere que los sindicatos, a fin de poder superar los problemas que enfrentan, deberían reflejar esa forma de organización y crear redes mundiales entre distintas empresas y diversos países.

Dentro de este contexto, el análisis del sistema mundial de producción permite comprender cuál es la esfera de influencia de los distintos tipos de empresas y qué control ejercen las mismas dentro de la cadena mundial de valor. Las empresas de marca obtienen la mayor proporción de valor agregado porque poseen el control de las marcas. Es probable que sean receptivas a estrategias que establezcan la conexión entre las deficientes prácticas laborales utilizadas en las plantas fabriles que producen los productos intermedios y la entrega final de un producto que lleva sus nombres.

A diferencia del sector del vestido, la cadena de suministros de la manufactura de productos electrónicos es muy transparente y el recorrido de los

misimos se puede seguir fácilmente. El declive de la tecnología de la información y las comunicaciones que tuvo lugar en 2001 originó una considerable consolidación de las cadenas de suministro, y facilitó aún más la localización del sistema mundial de producción⁶. Dada la relación de alta dependencia existente entre los fabricantes subcontratistas y las empresas de marca, se puede requerir que estas últimas hagan que los fabricantes subcontratistas rindan cuentas de sus prácticas laborales en las fundiciones que producen los chips que luego se incorporan a productos que llevan sus marcas. Dado que los fabricantes subcontratistas controlan las cadenas mundiales de suministros, se les puede reclamar que les exijan a otros proveedores de componentes que rindan cuentas de las prácticas laborales que tienen lugar al final de la cadena de suministros.

Es probable que las empresas situadas al comienzo de la cadena de suministro sean las que obtienen la menor parte del valor agregado y sean también las que se libran a una mayor competencia basada en los costos. En esos establecimientos fabriles, los rápidos cambios del volumen de la producción y los plazos de entrega de la misma exacerban las cuestiones laborales. Para negociar en nombre de los trabajadores de esas empresas será necesario tomar medidas de respaldo en otros puntos de la cadena de suministro, donde se aborden las prácticas de compra, a fin de que se puedan lograr mejoras para las vidas de esos trabajadores

Otro de los aspectos que deben tenerse en cuenta en las estrategias sindicales es el cambio del proceso de manufactura a una capacidad de producción «genérica» reconfigurable. Como se dijo anteriormente, los fabricantes subcontratistas ahora gestionan un sistema subregional de entregas a muy corto plazo. Esto ha hecho que, dentro de la cadena mundial de valor, en las distintas regiones aumente la importancia estratégica de los segmentos o centros encargados de la gestión de la logística y del transporte. Es probable que los fabricantes subcontratistas sean receptivos a estrategias que se concentren en esos lugares. Esto es indicativo de la importancia que revisten las alianzas entre sindicatos del sector de la electrónica, los servicios y el transporte.

El refuerzo de las estructuras sindicales en el plano mundial, tales como la Confederación Sindical Internacional (CSI) y las federaciones sindicales internacionales (FSI), sectoriales, incluyendo a la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), ha creado el potencial necesario para coordinar actividades a lo largo del sistema mundial de producción y establecer conexiones entre las distintas empresas. A través de redes con sindicatos y ONG, esos organismos sindicales internacionales pueden llevar a cabo investigaciones sobre empresas, ejercer presión sobre los gobiernos, crear conciencia en la opinión pública y

6. Véase la distribución geográfica de los componentes de la cadena de suministros de Acer's Travelmate C110 y C300, en Schipper y de Haan, 2005.

constituir una contraparte internacional para las empresas multinacionales en los conflictos laborales⁷.

Las estrategias que establecen conexiones entre distintas empresas de la cadena de suministros plantean la cuestión de cómo responden los sindicatos a las iniciativas de las empresas de marca en materia de responsabilidad social. Ante las críticas con respecto al trato dado a los trabajadores, en lugar de fomentar el desarrollo de prácticas de relaciones laborales destinadas a corregir las condiciones de trabajo, la industria de la electrónica ha respondido con la adopción de programas de responsabilidad social. En los códigos de conducta, convertidos en el puntal de dichas iniciativas de la industria electrónica, no se hace referencia al efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva y no parece haberse contemplado un contexto donde los trabajadores puedan ejercer sus derechos de sindicación como lo hacen en otras industrias⁸.

Por ejemplo, muchas de las iniciativas sobre responsabilidad social de las empresas del sector del vestido se refieren a la necesidad de «adoptar una actitud positiva hacia los sindicatos»⁹. Se adoptó esta terminología porque se estimó que, si se iba a permitir que los trabajadores se sindicaran y llevaran a cabo negociaciones colectivas, entonces las expectativas de los proveedores tenían que ser diferentes en contextos donde la ley no protegiera adecuadamente sus derechos. Como resultado, las iniciativas relativas a la responsabilidad social de las empresas y las relaciones laborales en algunos casos llegaron a existir en profunda simbiosis. En algunos casos los sindicatos locales, a través de sus redes mundiales con FSI y ONG, consiguieron que los proveedores respetaran los códigos que habían firmado. Así pues, se creó un espacio para el desarrollo de las relaciones laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y el monitoreo continuo de dichas condiciones por parte de los trabajadores¹⁰.

7. Tal es el caso de la red de GoodElectronics, que comprende organizaciones defensoras de los derechos humanos (incluyendo los derechos sindicales), organizaciones defensoras del medio ambiente, sindicatos, universidades y particulares. Véase www.goodelectronics.org. Babson y Juárez, 2007, brindan reflexiones basadas en la experiencia de la industria automotriz con respecto al papel que puede desempeñar la investigación estratégica en el forjado de alianzas transfronterizas.

8. En el código de conducta de la industria de la electrónica figura: «Libertad sindical: La comunicación abierta y la relación directa entre trabajadores y patronal son las maneras más eficaces de resolver las cuestiones inherentes a los lugares de trabajo y a la remuneración. Los participantes deberán respetar los derechos de libre asociación de los trabajadores, de afiliarse o no a sindicatos, de buscar representación, de adherirse a comités de trabajadores de conformidad con las leyes locales. Los trabajadores podrán comunicarse libremente con la patronal en lo concerniente a las condiciones de trabajo sin temor de sufrir represalias, intimidación u hostigamiento.» www.eicc.info.

9. Como ejemplo, véase el código básico de la Iniciativa para un Comercio Ético en <http://www.ethicaltrade.org/>.

10. Véanse ejemplos en «The ETI Code of Labour Practice: Do workers really benefit», en <http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/09/impact-report/index.shtml>.

A una reunión de actividades sectoriales de la OIT que tuvo lugar en 2007 asistieron representantes del EICC (Código de conducta de la industria de la electrónica), el GeSI (Iniciativa mundial por la sostenibilidad electrónica) y el FMI, y en ella se puso el acento en algunas de esas cuestiones. Sin embargo, es demasiado pronto para evaluar los progresos en lo referente al respaldo para el desarrollo de relaciones laborales en los establecimientos fabriles como medio para mejorar las condiciones de trabajo¹¹.

Conclusión

El surgimiento de un sistema mundial de producción en la industria de la electrónica plantea realmente considerables desafíos para los objetivos de los gremios de sindicación y llevar a cabo negociaciones colectivas en nombre de sus miembros. Hay una necesidad constante de reforzar el marco de reglamentación en los países donde tiene lugar la producción con mano de obra intensiva. En este artículo se ponen de relieve aspectos que tienen importancia para las estrategias sindicales. El primero de ellos se refiere a la coordinación horizontal entre distintos tipos de empresas; el segundo, a la esfera de influencia y el control que los distintos tipos de empresas pueden tener en la cadena de valor, y el tercero, a la importancia estratégica de los centros de logística y transporte. Los esfuerzos que se están realizando por crear redes mundiales entre los sindicatos internacionales, regionales y nacionales y entre los sindicatos de los distintos sectores brindan interesantes posibilidades para reorganizar el sindicalismo en el sector de la electrónica.

Referencias

- Babson, S., y Juárez, H., 2007: «Emergent Design, The International Research Network on Autowork in the Americas», *Labour Studies Journal*, vol. 32, núm. 1. United Association for Labour Education, Sage Publications.
- Ferus-Comelo, A., 2003: *Gender and ethnicity in the global workforce*. Mimeografiado, Departamento de Geografía, Universidad de Londres.
- Gereffi, G., Humphrey, J., y Sturgeon, T., 2005: «The governance of global value chains», *Review of International Political Economy*, vol. 12, núm. 1, págs. 78-104.
- Hayter, S., 2004: «The social dimension of global production systems: A review of the issues», Departamento de Integración de Políticas, documento de trabajo núm. 25, OIT, Ginebra.
- IR Net, 2007: «Collective bargaining in East Asia», *East Asian IR Net Regional Report*, OIT, Bangkok.

11. Véase <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/tmiti07/report.pdf>.

- Van Liemt, 2007: *Subcontracting in electronics: From contract manufacturers to providers of Electronic Manufacturing Services (EMS)*, documento de trabajo núm. 249, Programa de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra.
- OIT, 2007: *La fabricación de componentes electrónicos para las industrias de las tecnologías de la información: El cambio de las necesidades con respecto a la mano de obra en una economía mundializada*. Programa de Actividades Sectoriales, documento TMITI/2007, Ginebra.
- Schipper, I., y De Haan, E., 2005: «CSR issues in the ICT hardware manufacturing sector», informe sectorial de SOMO ICT.
- Sturgeon, T., 2003: «Exploring the risks of value chain modularity: electronics outsourcing during the industry cycle 1992-2002», MIT Industrial Performance Centre, documento de trabajo 03-003.
- . Lee, J., 2001: «Industry co-evolution and the rise of a shared supply-base for electronics manufacturing», documento presentado ante la conferencia de Nelson & Winter, Aalborg, Dinamarca, 12-15 de junio de 2001.
- . 2005: «Industry Co-Evolution: Electronics Contract Manufacturing in North American and Taiwan», en Berger, S., y Lester, R. (directores): *Global Taiwan: Building Competitive Strengths in a New International Economy*. Nueva York, Londres, M. E. Sharpe, págs. 33-75.

Sindicación de los guetos de alta tecnología de la globalización

Jenny Holdcroft

Directora de igualdad de derechos, ZFI
Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas

En la producción mundial de artículos electrónicos está teniendo lugar una expansión sin precedentes, que crea muchos miles de puestos de trabajo en países en desarrollo, especialmente en China. Sin embargo, la imagen de alta tecnología de esta industria está en marcado contraste con la calidad de la vida laboral que tienen miles y miles de trabajadores, principalmente chicas jóvenes, en las cadenas de suministro de las principales empresas de electrónica. Son esas chicas, que trabajan cobrando sueldos bajísimos y con malas condiciones, las que fabrican al menor costo posible los componentes de nuestras computadoras de mesa, computadoras portátiles y teléfonos celulares.

La situación existente en la industria de la electrónica en muchos aspectos es similar a la que había en la industria del vestido antes de que se difundieran ante la opinión pública los abusos que se cometen en las cadenas de suministros de las principales marcas, como Nike, empresa con una fuerza laboral compuesta principalmente por trabajadoras jóvenes que prestan servicio en condiciones de explotación. Entre esas condiciones está el hecho de que se les pague salarios inferiores al nivel de subsistencia, se les haga cumplir hasta 72 horas semanales, se las obligue a hacer horas extraordinarias, se les den contratos temporeros, no tengan seguridad en el empleo y deban soportar condiciones de trabajo insalubres, trato degradante, pruebas obligatorias de embarazo y ninguna protección sindical.

Resistencia a la sindicación

Esta industria se caracteriza por no tener sindicatos y siempre se ha opuesto denodadamente a los intentos de sus empleados de formarlos. Cuando la industria comenzaba a crecer, Robert Noyce, uno de los fundadores de Intel Corp., declaró: «Continuar sin sindicatos es fundamental para la supervivencia de la mayoría de nuestras empresas. Si tuviéramos que aplicar las reglas laborales que rigen en las empresas sindicalizadas, tendríamos que cerrar. Por eso, consideramos este hecho una de las más altas prioridades de nuestra patronal»¹.

Hoy en día, todavía no han cambiado las actitudes hacia los sindicatos de los principales fabricantes de equipamiento original o «marcas» con sede en los Estados Unidos que dominan el sector. En los mismos Estados Unidos, la hostilidad de los empleadores hacia las campañas de sindicación ha hecho que los trabajadores de las principales empresas de tecnología de la información carezcan de la protección de un sindicato. En abril de 2007 la OIT llevó a cabo una reunión tripartita sobre la producción de componentes electrónicos

1. *Organizing Silicon Valley's High Tech Workers*, David Bacon, <http://dbacon.igc.org/Unions/04hitec1.htm>, 4 de octubre de 2007.

para las industrias de tecnología de información². En sus intervenciones, el grupo de los empleadores, representando a muchas de las principales empresas de fabricantes de equipamiento original y empresas de fabricantes subcontratistas presentes en la reunión, demostró su aversión al diálogo con los sindicatos, interpretando que por «representantes de los trabajadores»³ no debía entenderse sindicatos e incluso intentando cambiar la definición de la OIT de diálogo social⁴ a fin de incluir en la misma a las «partes interesadas» como los proveedores, clientes y accionistas.

Muchas de las grandes empresas se han unido en dos iniciativas entre cuyas metas está la de tratar de mejorar las condiciones sociales y medioambientales a lo largo de la cadena de suministros: el Código de Conducta para la Industria de la Electrónica (EICC) y la Iniciativa Mundial por la Sostenibilidad Electrónica (GeSI). Si bien estas iniciativas comprenden un diálogo con las «partes interesadas», hasta ahora no se ha incluido en dicho diálogo a los sindicatos que representan a sus propios empleados. Las ONG a las que se ha invitado a participar criticaron en reiteradas oportunidades que las empresas no entablaran un diálogo social con los sindicatos y que se dedicaran principalmente a procesos e instrumentos donde no se contempla la opinión de los trabajadores. Fundamentalmente, el EICC mismo no cumple con la norma de la OIT sobre la libertad sindical ni incluye ningún derecho de negociación colectiva. En las reuniones de las partes interesadas entre EICC y GeSI, las empresas miembros han declarado ser «sumamente sensibles» a los sindicatos y demostraron mayor interés en un «concepto más amplio» de lo que se entiende por representación de los trabajadores⁵.

Esta filosofía antisindical se traspasó a las empresas de fabricantes subcontratistas, a las cuales las grandes marcas les encomiendan más del 75 por ciento de su producción. A pesar de que la mayor parte del público en general lo ignora, los principales fabricantes subcontratistas son también a su vez

2. *La fabricación de componentes electrónicos para las industrias de las tecnologías de la información: El cambio de las necesidades con respecto a la mano de obra en una economía mundializada*, Ginebra, 16-18 de abril de 2007.

3. En el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), «la expresión ‘representantes de los trabajadores’ comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos».

4. La OIT define el diálogo social comprendiendo toda forma de intercambio de información, negociación, consulta y negociación colectiva entre los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores o integrantes de un mismo grupo sobre todas las cuestiones que sean de interés común.

5. Reunión de EICC/GeSI Joint Stakeholder Engagement, Ginebra, 19 de abril de 2007, acta de la reunión.

grandes empresas multinacionales que crecieron de manera extraordinaria⁶. La más grande de las seis, Hon Hai, pasó de 2.800 millones de dólares estadounidenses de venta en 2000 a 16.000 millones en 2005 y tiene en este momento más de 230.000 empleados, la mayoría de ellos en China. Las ventas correspondientes a 2006 se estiman en 27.000 millones⁷. Según parece, las cifras de venta de Flextronics – el fabricante contratista que le sigue en tamaño – serían similares dado que recientemente compró Solectron, su más cercano rival. La cantidad de empleados, sumados, superará los 200.000.

Los fabricantes subcontratistas han encabezado el desplazamiento del empleo en la manufactura de artículos electrónicos desde América del Norte y Europa hacia países de Europa oriental y Asia que tienen salarios menores, especialmente China. Mantener bajos los costos mediante una expansión en lugares de bajo costo se considera esencial para atraer a los fabricantes de equipamiento original – Flextronics sostiene que les ahorra a sus clientes un 75 por ciento en concepto de mano de obra –, y éste es un poderoso incentivo para oponerse a los intentos de sindicación.

En sus informes anuales, las empresas de fabricantes subcontratistas se refieren muy poco a las relaciones que tienen con sus empleados. Flextronics, Jabil y Celestica utilizan las mismas palabras cuando dicen «creemos que tenemos buenas relaciones con nuestros empleados»⁸. Solectron, al igual que Walmart, denomina «asociados» a sus empleados⁹. Solamente en un puñado de establecimientos manufactureros de los fabricantes subcontratistas hay una presencia sindical.

Otros obstáculos

Pero la activa oposición de la patronal a la sindicación no es el único obstáculo que impide que los trabajadores del sector de la electrónica formen sindicatos. La mayoría de los trabajadores de las plantas manufactureras del mundo en desarrollo tienen empleos precarios, ya sea porque tienen contratos

6. Véase el artículo de Susan Hayter en la página 93.

7. *Subcontracting in electronics: From contract manufacturers to providers of Electronic Manufacturing Services (EMS)*, Gijsbert van Liemt, OIT, 2007.

8. Flextronics International Ltd., informe anual ante la Comisión de Acciones y Cambio de los Estados Unidos (United States Securities and Exchange Commission) sobre el año fiscal finalizado el 31 de marzo de 2006. Jabil Circuit, Inc., informe anual ante la Comisión de Acciones y Cambio de los Estados Unidos (United States Securities and Exchange Commission) sobre el año fiscal finalizado el 31 de agosto de 2005. Celestica Inc., informe anual ante la Comisión de Acciones y Cambio de los Estados Unidos (United States Securities and Exchange Commission) sobre el año fiscal finalizado el 31 de diciembre de 2005.

9. Solectron Corporation, informe anual ante la Comisión de Acciones y Cambio de los Estados Unidos (United States Securities and Exchange Commission) sobre el año fiscal finalizado el 26 de agosto de 2005.

temporeros, contratos de agencias, trabajo por jornada o toda otra serie de métodos de contratación que no les brindan seguridad. En consecuencia, el temor de perder el empleo es un gran impedimento para la sindicación.

La manufactura de artículos electrónicos se lleva a cabo cada vez más dentro de zonas francas industriales (ZFI), lo que plantea problemas adicionales para la sindicación. A menudo los predios de las ZFI están rodeados de cercas, portones, guardias y alambres de púas, como también lo están las fábricas situadas dentro de los predios, con lo que se impide al personal del sindicato acercarse a los trabajadores. Las ZFI tienden a estar instaladas en zonas pobres donde los trabajadores tienen todavía más miedo que otros de perder sus puestos de trabajo si efectúan algún reclamo. En muchos casos, los trabajadores de las ZFI han emigrado de zonas incluso más pobres y están en situaciones que les permiten todavía menos poner en peligro sus trabajos. Las empresas que se implantan en ZFI buscan mano de obra barata y exenciones de sus obligaciones sociales, que son buenas razones para oponerse a los intentos de los sindicatos por mejorar los salarios y las condiciones de trabajo.

Los gobiernos casi no hacen aplicar los derechos laborales en las ZFI, lo que abarca el derecho de sindicación, y en algunos casos esta actitud forma directamente parte de su política. El Gobierno canadiense ha señalado que existen «evidencias de que se ha prestado menos atención a la aplicación de las leyes laborales nacionales a fin de atraer las tan necesarias inversiones extranjeras»¹⁰. En algunos casos, los gobiernos contribuyen de manera incluso más activa a mantener el sector de la electrónica exento de sindicatos. Por ejemplo, el Gobierno de Malasia impide desde hace tiempo que se formen sindicatos en el sector de la electrónica del país.

Por supuesto, el mismo movimiento sindical debe asumir la responsabilidad de los bajos índices de afiliación de la industria de la electrónica. A pesar de una presencia tradicional en algunas empresas europeas de tecnología de la información y las comunicaciones, como Philips y Siemens, los sindicatos no han conseguido tener una posición suficientemente sólida. En consecuencia, cuando en la manufactura de electrónica tuvo lugar el masivo período de crecimiento de los noventa, los sindicatos quedaron afuera del proceso, carentes de verdaderas estrategias para hacer frente a las especificidades de esta industria. Desde el punto de vista de los sindicatos, una de las principales características de la industria de la electrónica es que quienes realizan las tareas son sobre todo mujeres. A esto se suma que muchos de los sindicatos que intentan movilizar al personal de esas industrias tienen sus raíces en las industrias manufactureras metalúrgicas, con personal tradicionalmente masculino. Debido a este hecho, se encontraron mal equipados (cosa que todavía sigue sucediendo en muchos casos) para tratar con trabajadoras sin experiencia sindical o no receptivas a ellos.

10. Departamento de Asuntos Extranjeros y Comercio Internacional de Canadá, documento de discusión (febrero de 2001).

En 1994, veinticinco años después de la implantación de la producción de artículos electrónicos en el Valle Silicon, un estudio basado en entrevistas con la fuerza laboral predominantemente femenina y migrante señaló que el género de la fuerza laboral constituía un gran obstáculo para la sindicación que pretendían llevar a cabo los sindicatos del sector de manufactura, cuyo personal y dirección estaban compuestos por hombres¹¹. No cabe duda de que la hostilidad de la patronal hacia los sindicatos y sus campañas antisindicales fueron un obstáculo, pero los sindicalistas encargados de ganar nuevos afiliados también señalaron que en los sindicatos nacionales no había un compromiso para dedicarse adecuadamente a las trabajadoras del sector de la electrónica. Las mujeres que intentaron formar parte de los sindicatos se encontraron con que diversas cuestiones que tenían una relación directa con su vida laboral, como el cuidado infantil y el acoso sexual, no se consideraban «asuntos sindicales adecuados». Además, se consideraba que las responsabilidades familiares que impedían que las mujeres pudieran asistir a los eventos sindicales eran problemas individuales de los que debía ocuparse cada una de ellas. El estudio llegó a la conclusión de que «la gran mayoría de las inmigrantes que ocupaban los puestos de manufactura de alta tecnología del Valle Silicon no tenían cabida dentro del marco del movimiento sindical».

Progresos en la sindicación

Si bien dentro de los sindicatos se han hecho considerables progresos para responder a las necesidades de las trabajadoras del sector de la electrónica, está claro que todavía persisten muchos obstáculos. Prestar asistencia a los sindicatos a fin de que se conviertan en organizaciones capaces de responder de manera convincente a los problemas de las trabajadoras constituye una estrategia clave para aumentar la afiliación entre el personal de la manufactura de artículos electrónicos. La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) está procurando hacerlo, tanto en su labor con los sindicatos afiliados como cooperando con una federación sindical internacional con presencia predominantemente femenina entre sus miembros.

Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI), la afiliada de la FITIM de Indonesia, es un ejemplo de organización sindical que, a pesar de los obstáculos a menudo enormes, consiguió sindicalizar a muchos trabajadores y trabajadoras del sector de la electrónica, incluso en ZFI. Para ello la SPMI comenzó por cambiar sus estructuras y su cultura a fin de mejorar la representación de las mujeres y aumentar el porcentaje de las mismas entre sus

11. «Why Aren't High-Tech Workers Organized? Lessons in Gender, Race, and Nationality from Silicon Valley», en Karen J. Hossfeld: *Working People of California*, editado por Danial Conford, University of California Press, 1995.

miembros y en las instancias ejecutivas. El objetivo final era desarrollar una estructura sindical para luchar por los derechos de las trabajadoras y defenderlos, a fin de mejorar la capacidad de sindicación de las trabajadoras del sector de la electrónica. El 83 por ciento de las mujeres afiliadas a la SPMI trabaja en el ámbito de la electrónica (mientras que el porcentaje de hombres afiliados que lo hacen es del 35 por ciento).

La SPMI ha hecho considerables progresos: donde antes no había ningún tipo de organización de mujeres y éstas no tenían acceso a cursos de formación, ahora hay una secretaría de la mujer que funciona muy bien y opera en todos los niveles del sindicato, con capacidad para planear, llevar a cabo y evaluar sus propias actividades. La elevación del perfil y del nivel de participación de las mujeres ha hecho que mejorara mucho la capacidad de sindicación de la SPMI. Durante el período de 2003 a 2006, el mayor crecimiento del sindicato se registró en el sector de la electrónica. Globalmente, la afiliación femenina de la SPMI aumentó un 42 por ciento. Muchas de las personas que se afiliaron últimamente proceden de Batam, una isla situada frente a la costa de Singapur que también tiene una ZFI repleta de fábricas de artículos electrónicos. Gracias a los esfuerzos de la SPMI y de Lomenik, otra afiliada de la FITIM, ahora hay en Batam 45.000 trabajadores afiliados al sindicato, alrededor del 80 por ciento de los cuales son mujeres.

La ejecutiva de la SPMI ahora ha aceptado oficialmente el lugar de la mujer en el sindicato. En su más reciente congreso – diciembre de 2006 – por primera vez se eligió a mujeres para formar parte de la junta central. Al mismo tiempo, los miembros votaron para que se cambiara el reglamento del sindicato a fin de garantizar un 30 por ciento de representación femenina en todos los niveles.

La incorporación de más mujeres a las estructuras sindicales es fundamental para que la fuerza laboral femenina pueda considerarlas organizaciones a las que merece la pena afiliarse. Aunque a muchos esto pueda parecerles obvio, sigue habiendo dirigentes sindicales que no reconocen que la sindicación de trabajadoras exige estrategias distintas de las utilizadas con la fuerza laboral tradicionalmente masculina. Las trabajadoras desean y necesitan contar con sindicatos que puedan luchar por sus derechos tanto como los necesitan los trabajadores hombres, pero no se sienten motivadas a afiliarse a organizaciones que tienen un perfil y una cultura predominantemente masculinas. Se las tiene que convencer de que los sindicatos comprenden sus necesidades y están dispuestos a aceptar que las mujeres ocupen cargos de responsabilidad en calidad de pares. La adopción de tal enfoque mejorará mucho la capacidad sindical de afiliar a los trabajadores y trabajadoras del sector de la electrónica.

Con el fin de avanzar hacia la consecución de esta meta, la FITIM está trabajando en estrecha colaboración con la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV). Esa cooperación se lleva a cabo con dos objetivos principales: capitalizar las experiencias de

los sindicatos del textil en la sindicación de una fuerza laboral predominantemente femenina con condiciones de trabajo (y abusos) similares a las del sector de la electrónica y explorar las posibilidades de llevar a cabo estrategias conjuntas de sindicación cuando hay fábricas textiles y electrónicas emplazadas en el mismo lugar, a menudo en ZFI. Aunque muchos sindicatos del sector textil también tienen todavía mucho que hacer en lo referente a corregir los desequilibrios de género existentes en sus ejecutivas, disponen de una vasta gama de experiencias que se pueden aprovechar para estipular estrategias que se concentren en las trabajadoras.

Esas dos federaciones sindicales internacionales actualmente están llevando a cabo un proyecto para determinar en qué ZFI hay establecimientos fabriles tanto de electrónica como de textil. La información se utilizará para organizar en esos lugares campañas conjuntas entre los sindicatos del textil y de la electrónica.

Las organizaciones que están luchando por mejorar las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos sindicales en la industria de la electrónica también están sacando provecho de las experiencias de agrupaciones militantes, como la Campaña Ropa Limpia, que ha tenido considerable éxito en difundir ante la opinión pública los abusos que se cometen en el ámbito de la manufactura de textiles y ropa. Dado que actualmente el volumen de exportaciones de productos electrónicos es superior al de las exportaciones de textiles, ropa y productos agrícolas juntos¹², es hora de que se le preste la misma atención a las malas condiciones de trabajo de muchos de los trabajadores y trabajadoras del sector de la electrónica.

En gran medida gracias a los esfuerzos de toda una serie de ONG (véase el recuadro), se está comenzando a exponer a las multinacionales de la industria de la electrónica ante la opinión pública. El hecho de que importantes marcas como Dell, Hewlett Packard e IBM, al igual que muchos de los fabricantes subcontratistas, estén reaccionando ante la presión para que se efectúen mejoras en sus cadenas de suministro constituye una señal positiva. No obstante, todavía no se sabe si tales esfuerzos serán nada más que medidas destinadas a mejorar su imagen ante los consumidores. Mientras se siga manteniendo a los sindicatos fuera de los lugares de trabajo no habrá ninguna garantía duradera de que se respetan las normas laborales.

La aplicación unilateral de los códigos empresariales desde la casa central hacia el comienzo de la cadena de suministros está plagada de dificultades, como lo reconocen los fabricantes de equipamiento original. Todavía más problemático es conseguir que se hagan informes de auditoría que proporcionen pruebas objetivas sobre las condiciones existentes dentro de los establecimientos fabriles. Actualmente, el monitoreo de los códigos de conducta es una gran industria, pero también lo es el asesoramiento que se proporciona

12. Lall, Sanjaya, 2000: «The technological structure and performance of developing country manufactured exports, 1985-1998», en *Oxford Development Studies* 28 (3), junio de 2000.

«Limpie su computadora»

En 2004, la organización con sede en el Reino Unido denominada Catholic Agency for Overseas Development (CAFOD) dio a conocer un informe denominado *Clean up your computer* (Limpie su computadora)¹, donde se describía la cadena de suministro de una computadora y se daban a conocer a la opinión pública las condiciones de trabajo del sector de la electrónica. A través de entrevistas realizadas con trabajadores de esa industria en México, Tailandia y China se revelaron los reiterados abusos que se cometen contra ellos, como bajos salarios, abrumadoras condiciones de trabajo y represión de los derechos sindicales.

Gracias a posteriores labores de negociación que llevó a cabo CAFOD, empresas de marcas como Dell, IBM y Hewlett Packard, además de algunos fabricantes subcontratistas, crearon su propio código de conducta voluntario, denominado Código de Conducta de la Industria de la Electrónica (EIIICC). Ni en la redacción ni en la aplicación de dicho código se hizo participar a ningún sindicato.

En otro informe² que dio a conocer en 2005, SOMO (Centro de Investigación sobre las Empresas Multinacionales con sede en Ámsterdam) se revelaron abusos similares en las cadenas de suministro de Acer y Fujitsu-Siemens en China y Filipinas. En ambos casos se observaron graves problemas con relación a:

- jornadas de trabajo excesivamente largas;
- salarios y remuneración de las horas extraordinarias;
- salud y seguridad;
- libertad sindical y derecho de negociación colectiva.

En 2006 SOMO realizó otro informe³ sobre la industria de manufactura de teléfonos celulares con similares resultados y proporcionando también la espeluznante evidencia de que los trabajadores están expuestos a productos químicos tóxicos.

¹ *Clean up your computer: working conditions in the electronics sector*, CAFOD, 2004. ² *CSR issues in the ICT hardware manufacturing sector*, SOMO, 2005. ³ *The high cost of calling: Critical issues in the mobile phone industry*, SOMO, 2006.

a los establecimientos fabriles sobre la manera de esconder de los auditores las prácticas incorrectas¹³.

La FITIM ha firmado una serie de acuerdos marco internacionales (AMI) con diversas empresas multinacionales, pero ninguno en el sector de la electrónica. En tales acuerdos, las empresas se comprometen a respetar por lo menos los convenios clave de la OIT, a los que se denomina normas fundamentales del trabajo, es decir, sobre los convenios relativos a libertad sindical y derecho de negociación colectiva, discriminación, trabajo infantil y trabajo forzoso. Más importante aún es el hecho de que al firmar un AMI con la

13. Véase, por ejemplo, «Secrets, Lies, and Sweatshops», en *Business Week*, 27 de noviembre de 2006.

FITIM, la empresa multinacional se compromete a ejercer presión sobre sus proveedores para que defiendan esas mismas normas.

Un acuerdo de este tipo en la industria de la electrónica, además de evitar los problemas inherentes a los códigos unilaterales, constituiría un valioso instrumento para posibilitar un diálogo entre las empresas y los sindicatos en el plano internacional, diálogo gracias al cual los trabajadores y trabajadoras podrían a la larga participar en el monitoreo de las condiciones de trabajo de sus propias fábricas. Sin embargo, dadas las actuales condiciones, no parece probable que se dé ese tipo de cooperación en razón de que muchas empresas de electrónica todavía se oponen ideológicamente a los sindicatos.

En lugar de trabajar con los sindicatos, las empresas han procurado activamente dialogar con ONG. No es una relación fácil, ya que las ONG se niegan a que las empresas las utilicen como sustitutos de la que sería una legítima representación de los trabajadores a través de sus sindicatos. La FITIM participa ahora en una red mundial de ONG que lucha por mejorar los derechos humanos en la industria de la electrónica. La red, denominada GoodElectronics¹⁴, aspira a reforzar la posición de las organizaciones en sus acciones destinadas a mejorar las condiciones en la industria, concentrándose en las organizaciones de trabajadores y en las organizaciones de las bases de los países donde se lleva a cabo la producción.

La FITIM ha utilizado la red para mejorar la información que suministra a sus afiliadas sobre sindicación y oportunidades de llevar a cabo campañas en la industria y para ponerlas en contacto directo con diversas ONG que están realizando una labor similar. Uno de los principales logros de la red fue crear un pliego de reivindicaciones en común para la industria, donde se encaran tanto las normas relativas a derechos humanos como al medio ambiente. A fin de obligar a las empresas de la industria de la electrónica a responder a la presión destinada a terminar con los abusos de las que son responsables, los sindicatos y las ONG tienen que aunar esfuerzos. Se deben desarrollar estrategias en común para difundir los abusos ante la opinión pública al tiempo que se moviliza a los trabajadores para que luchen por mejorar sus condiciones de trabajo. La red GoodElectronics constituye un vehículo mediante el cual se puede lograr.

14. www.goodelectronics.org.

Conclusión

Los problemas para sindicalizar al personal de la industria de la electrónica son enormes e incluso a veces parecen insuperables. Sin embargo, las numerosas personas que en ella trabajan y las deplorables condiciones de trabajo que sufren exigen que los sindicatos tomen medidas. Para que tengan éxito, en las estructuras sindicales debe haber igualdad de género y una mejor capacidad de representar las necesidades específicas de las trabajadoras. Es fundamental que trabajen junto con otras organizaciones de la sociedad civil que luchan por mejorar las condiciones en la industria. Como lo demostró la Campaña Ropa Limpia, hay muchas posibilidades de éxito si se combina la fuerza de las campañas públicas de las ONG con la de los sindicatos. Parte de la estrategia que se utilice en la industria de la electrónica implicará un diálogo con las empresas, incluso discusiones para hacer acuerdos marco internacionales. Pero, en primer lugar, las empresas que trabajan directamente en la manufactura de artículos electrónicos, o indirectamente como compradores de los mismos, tienen que tomar conciencia de que los esfuerzos por garantizar normas laborales mínimas en sus cadenas de suministro no tendrán ningún éxito a menos que hagan participar a los trabajadores y trabajadoras a través de sus sindicatos.

Sindicación de
los guetos de
alta tecnología
de la globalización

