



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

**ASOCIACIÓN SERVICIOS DE PROMOCIÓN LABORAL
-ASEPROLA-**

**MEJORANDO LA PROTECCION SOCIAL EN LA INDUSTRIA
TEXTIL Y CALZADO**

Estudio realizado en Centroamérica para Fair Labor Association

Elaborado por:
Omar Salazar
Giovanni Beluche V.

Equipo de apoyo:
Víctor Quesada
Carlos Pacheco
Daniel Pacheco

**Centroamérica
Febrero de 2011**



Tabla de contenidos

Abreviaturas	3
Introducción.....	4
1. Contexto	6
1.1. El Contexto general en Centroamérica.....	6
1.2. Derechos que se cubren en caso de despido sin causa justa en Centroamérica.....	7
1.3. La estructura del mercado laboral	11
1.4. Otras opciones además de la indemnización para ampliar la protección social a los trabajadores	11
2. Opciones de protección social desde el sector privado.....	14
2.1. Póliza de Garantía	14
2.2. Fondo de contingencias acordado entre las partes	14
2.3. Fondo Precautorio	16
2.4. El Pasivo Laboral	17
2.5. Sistema de indicadores sobre la salud de las empresas	18
3. Opciones de protección social desde el sector público	19
3.1. Control cruzado de instituciones	19
3.2. Defensoría laboral	20
3.3. El Fondo de capitalización laboral.....	20
4. Opciones de protección social desde las marcas	22
5. Incidencia política (leyes y normas).....	23
Conclusiones	25
Bibliografía	27
Anexos	30
A - Metodología	30
B - Fondo de capitalización laboral (por desempleo).....	33
C - La flexibilización y derechos laborales en Centroamérica	38
D - Agenda de la investigación	41



Abreviaturas

AMUCV	Asociación de Mujeres Empleadas y Desempleadas Unidas Contra la Violencia
ASEPROLA	Asociación Servicios de Promoción Laboral
ATRAHDOM	Asociación de Trabajadoras Domésticas
CDL	Centro de Derechos Laborales de IDHUCA
CDM	Centro de derechos de la Mujer
CGTG	Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala
COHEP	Consejo de Hondureño de la Empresa Privada
Comisión de la Maquila	Comisión nacional, reguladora de la actividad de las zonas francas de Nicaragua.
COVERCO	Comisión de Verificación de Códigos de Conducta
CST - JBE	Confederación Sindical de Trabajadores José Benito Escobar
CUS	Confederación de Unidad Sindical - Nicaragua
CUTH	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras.
EMIH	Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras
FEASIES	Federación de Asociaciones Sindicales de la Industria de El Salvador
FESPAD	Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho
FETRACUR	Federación de Trabajadores del Campo y Urbanos
FITH	Federación Independiente de Trabajadores de Honduras
FOS	Fondo de Cooperación al Desarrollo de Bélgica
GMIES	Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador
GUA	Guatemala
HON	Honduras
IDHUCA	Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Católica
IRSTD	Iniciativa Regional por la Responsabilidad Social y Trabajo Digno
INCAE	Instituto centroamericano de Administración de Empresas
MINTRAB	Ministerio del Trabajo de Nicaragua
NIC	Nicaragua
PASE	Profesionales para la Acción Social Empresarial
SAL	El Salvador
SICA	Sistema de Integración Centroamericana
Sind. Enrique Smith.	Sindicato de la empresa del calzado Saratoga - “Enrique Smith”, Ciudad Sandino
SITRASAE	Sindicato de Trabajadores de SAE
STSS	Secretaría del Trabajo y seguridad Social de Honduras
UGT	Unión General de Trabajadores de Guatemala
UNSI TRAGUA	Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala



Introducción

Es para nuestra organización, Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), un honor haber sido tomado en cuenta para realizar esta investigación denominada MEJORANDO LA PROTECCION SOCIAL EN LA INDUSTRIA TEXTIL Y CALZADO, estudio realizado en Centroamérica para Fair Labor Association (FLA).

La investigación hace, a la vez de una serie de críticas al sistema que motiva la industria de la maquila en Centroamérica, una serie de propuestas para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras.

Centrando mucho más el trabajo en dilucidar propuestas técnicas de protección, provenientes de algunos sectores de Estado, de las organizaciones de personas trabajadoras, inclusive algunas que cuentan con simpatía desde las empresas, nos propusimos además, buscar en otros países no investigados y hasta en otras latitudes, las formas posibles para lograr apoyo y mejorar la práctica de cumplimiento de los derechos laborales.

Es claro que una nueva articulación mundial de la confección de prendas e indumentarias en el mundo tomó un rumbo diferente al que nos encontrábamos cuando existía el Acuerdo Multifibras, el cual asignó, por así decirlo cuotas de producción por región y por país. Hoy día, ya a 6 años de su fin, podemos observar con mejores criterios lo que en sus principios habíamos proyectado en torno a cómo se modificaría la actividad global del textil.

Tales impactos, iban a producir problemas en países en donde la relocalización de las grandes empresas decidieran mantenerse y en aquella en donde decidieran retirarse, en especial cuando las condiciones mundiales de apertura, hacían que países muy deprimidos económicamente, hubiesen optado por una política pública de atracción de inversión extranjera directa, tal y como sucedió en Centroamérica.

Esta investigación busca medidas de protección adecuadas, ya que posiblemente el impacto del Acuerdo de Multifibras puede estar contribuyendo, de manera directa o indirecta a que las personas trabajadoras pierdan paulatinamente sus derechos laborales.

El capítulo primero, nos brinda un contexto general de la región en términos de la estructura del empleo y de cómo las políticas públicas han incentivado el modelo de zonas francas y cuáles son sus efectos. Nos explica a la vez, de manera grafica los derechos que se deben de cubrir en la región y de quienes son responsables por brindar protección y tutelarlos. Se presenta además la estructura de los salarios, a manera de comparar el costo del despido en comparación con otras latitudes del planeta. Finalmente, hace un avance sobre algunas opciones exploradas que tienden a indemnizar a las personas trabajadoras.

El capítulo segundo hace la construcción de las **opciones de protección desde el sector privado**, necesariamente, al ser el tema un asunto de tres partes, también el Estado y trabajadores participan, pero las hemos denominado así, pues parte crucial para su impulso proviene de la parte privada de la triada del trabajo.

Cada iniciativa, construida de acuerdo a la experiencia de Aseprola, de las indagaciones con los sectores y de experiencias de países, contiene elementos a su favor, en contra y condiciones para ser operadas, con algunas posiciones del equipo de trabajo.



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

Es quizá en conjunto con el capítulo tercero, que son las iniciativas posibles desde el sector público, el elemento medular de la investigación, a lo cual, debería generar bastantes discusiones y, por que no contrapropuestas por parte de las personas y organismos que puedan debatir a la luz de este documento.

Los capítulos cuatro y cinco son un compromiso ético de nuestra parte, ya que en las entrevistas, en general, surgen discusiones y críticas al modelo de producción y, en especial a una llamada de atención hacia las Marcas mundiales, que producen en Centroamérica y a los estados nacionales que impulsan la política de Inversión Directa vía zonas francas, no siendo un elemento meramente técnico, sino que contiene elementos que avanzan en lo político, sería parte de una futura discusión o bien parte del debate actual sobre el sistema en donde se están desarrollando las relaciones de producción de textiles e indumentarias.

Si dejamos escapar esto, como un elemento a debatir luego, no nos sentiríamos bien con las demandas realizadas por las personas y las bases sociales y sindicales que nos brindaron su apoyo logístico y su conocimiento.

Finalmente hacemos algunas conclusiones para ser tomadas en cuenta en la discusión final de la investigación, a lo cual, esperamos hayan abundantes y buenas reacciones.



1. Contexto

1.1.El Contexto general en Centroamérica.

Los datos generales de Centroamérica y la República Dominicana al 2007 indican que el empleo en la industria de la maquila representa alrededor de 500.000 empleo directos, donde se involucra a más de 808 empresas (IRSTD 2007).

En los países en estudio (Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua) en los últimos tres años se estima una caída de un 20% de los empleo en este sector, producto de la crisis financiera en los Estados Unidos y a una mayor emigración de esta industria hacia los países Asiáticos. Sin embargo los gobiernos de estos países en estudio, aún batallan por conservar e incentivar esta actividad, dado el poco progreso que muestran en atraer otras formas de capital que pudiera asumir tanta población económicamente activa y mayor valor agregado al producto interno bruto.

En esto último la maquila textil es poco contributiva, dado que – por ejemplo – su aporte en Honduras es cerca del 6% del valor agregado del PIB, entre tanto en los otros países (Guatemala, El Salvador y Nicaragua) está en el orden del 1% al 3% (Estado de la Región PNUD, 2007).

Aparte del análisis de situación que pueda validarse, cabe concluir que la maquila textil y en mucha menor medida el de calzado, son todavía apuestas económicas de los países en estudio, lo cual no deja de inquietar por la tendencia en estos gobiernos de ser permisivos con esta inversión y en especial ante sus responsabilidades laborales y ambientales.

Honduras aprobó en el 2010 una ley que permite legalizar un pago salarial menor al salario mínimo de ley, si las empresas se instalan en zonas geográficas del país muy deprimidas económicamente.

Esa iniciativa hace que los otros países busquen medidas similares, así por ejemplo; en El Salvador los industriales de zona franca pujan por una legislación más flexibilizada en material laboral para el sector maquila, centrado en cambios de jornadas laborales que prácticamente elimina el pago de las horas extras, igualmente en Guatemala los empresarios piden la revisión de la actual ley de zonas francas a favor de una legislación más permisiva y llana en lo fiscal.

Así la situación, es claro que mundialmente hay una “*carrera hacia el fondo*”, como lo define la iniciativa Campaña Internacional Ropa Limpia (Merk, 2009) en su análisis de situación de la maquila textil en Asia. Es decir, la industria maquilera internacional está en una fuerte competitividad, los capitales van y vienen donde las condiciones fiscales y laborales son más bajas y eso parece justificar algunas actitudes empresariales en especial por atender sus responsabilidades laborales, aunque nunca – en su historia - ha sido una industria caracterizada por buenas prácticas en este campo. Esta problemática ha trascendido lo nacional, no es solo la actitud o política de un país que inclina la balanza – mencionando el factor China- , es una cadena de valor que fluye internacionalmente en una lógica hegemónica de actores como las marcas y los minoristas, que en posición privilegiada imponen sus condiciones.



Ante esta, situación, es de preguntarse *¿Así las cosas, exigir cumplimiento de derechos laborales es ahuyentar la inversión de la maquila en un país?* La respuesta es: si es un riesgo, pero hay que pujar de alguna manera la carrera hacia el fondo en vía contraria y hacia esto apunta muchos esfuerzos tanto en Asia como en América Latina. El solo aplicar los derechos laborales existentes, es una manera de lograrlo, basta una decisión política de los actores de la cadena de valor, para que las cosas cambie y para bien.

Entre los puntos clave para atenuar una “*carrera hacia el fondo*”, es al menos mantener las obligaciones laborales de los países maquileros. En Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua históricamente el movimiento obrero logro el desarrollo de una legislación proteccionista de la parte laboral y una intervención mediadora a su favor del Estado frente a la parte empleadora.

1.2. Derechos que se cubren en caso de despido sin causa justa en Centroamérica.

Para interés del estudio, sobre el procedimiento legal ante el cierre de una empresa maquiladora se debe aplicar lo que se denomina “*terminación del contrato laboral sin causa justa*” pues la jurisprudencia determina que un cierre de empresa no es una causa imputable al trabajador o trabajadora, por consiguiente es el empleador quién rompe con el contrato de trabajo independientemente de la causa que lo llevó a cerrar la empresa.

Si bien en principio, el empleador posee la libertad de contratación, es una potestad condicionada por la obligación a indemnizar a la parte laboral, dado que el derecho del empleador conlleva perjuicio al trabajador/ra.

Todas las legislaciones de los países en estudio determinan una serie de prestaciones a favor del trabajador o la trabajadora, las variaciones entre una y otras no parecen ser distantes según el siguiente cuadro:

Cuadro 1: derechos a cubrir en caso de despido sin causa justa
Por Países en estudio.
Según: Tipo de derecho.¹

<i>Derechos</i>	<i>Guatemala</i>	<i>El Salvador</i>	<i>Honduras</i>	<i>Nicaragua</i>
Aguinaldo o Treceavo mes. (*) Parte del pasivo contable de la empresa por ley y es una responsabilidad del Estado el tutelar este extremo laboral.	Proporcional al día de despido Entre el 1° de enero año anterior y el 31 de diciembre al año actual.	Proporcional al día de despido bajo la siguiente tabla: - 1 a 3 años: 10 días de salario. - 3 a 10 años: 15 días. - Más de 10 años: 18 días.	Proporcional al día de despido. 1° de enero del año anterior al 31 de diciembre.	Proporcional al día de despido. 1° de diciembre del año anterior al 30 de noviembre

¹ Derechos con una llamada (*) son derechos irrenunciables.



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

Derechos	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua
<p>Bonificaciones Bono 14 o Decimocuarto mes (*) Bonificación incentivo.</p> <p>Parte del pasivo contable de la empresa por ley y es una responsabilidad del Estado el tutelar este extremo laboral.</p>	<p>Bono 14: Es el pago adicional de un salario ordinario (100%) por cada año o fracción trabajado para un mismo empleador que se hace en la primera quincena de julio. Bonificación incentivo: Es la bonificación de Q.250 quetzales que se acuerda entre las partes y debe ser pagada junto al sueldo mensual.</p>	<p>No aplica.</p>	<p>Décimo cuarto: Concepto de compensación social pagado en el mes de junio de cada año. Corresponde al pago del 100% del salario sin rebajas de cargas sociales. Se calcula el año de servicio entre 1° de julio y el 30 de junio del periodo siguiente.</p>	<p>No aplica.</p>
<p>Pago de Vacaciones (*).</p> <p>Parte del pasivo contable de la empresa por ley y es una responsabilidad del Estado el tutelar este extremo laboral.</p>	<p>Correspondiente a vacaciones no disfrutadas.</p>	<p>Las vacaciones calculado en remuneración, es el salario de 15 días, más recargo del 30% sobre esa cantidad. En un año de trabajo se paga la proporcionalidad de las vacaciones no disfrutadas al momento del despido. Si en ese año de trabajo el trabajador/a no disfruto vacaciones, se paga una remuneración completa.</p>	<p>Correspondiente a vacaciones no disfrutadas.</p>	<p>Correspondiente a vacaciones no disfrutadas</p>
<p>Indemnización o cesantía (*)</p> <p>Parte del pasivo contable de la empresa por ley y es una responsabilidad del Estado el tutelar este extremo laboral.</p>	<p>Por un tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos. Si no cumple un año, el proporcional. El mes en referencia, en un cálculo de los salarios de los últimos seis meses.</p>	<p>Un mes de salario por cada año de servicio y la cantidad por la fracción del año último no completo. Si no tiene un año de servicio, se paga la cantidad proporcional que no puede ser menor a un salario de 15 días. El mes en referencia, en un cálculo de los salarios de los últimos seis meses</p>	<p>Auxilio de cesantía: 10 días de salario si trabaja de 3 a menos 6 meses. 20 días de salario si trabaja de 6 meses a menos de un año. 1 mes por cada año de trabajo y proporcional si hay fracción. Tope del auxilio de cesantía es de 15 meses.</p>	<p>Indemnización por antigüedad: 3 primeros años un mes de salario ordinario por cada año o fracción que corresponda. Por 4 a 6 años tiene derecho a 20 días de salario por cada año o fracción. A partir del año 7 no continúa ya que el máximo de la indemnización es de 5 meses de salario.</p>



Derechos	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua
<p>Preaviso Es la obligación de las partes de avisar con tiempo prudencial cuando deja de laborar. Si un trabajador no cumple con el preaviso, la jurisprudencia lo entiende como abandono de labores y el empleador puede aplicar el despido con causa justa.</p> <p>En donde existe este extremo, es una responsabilidad del Estado el tutelar este extremo laboral</p>	<p>El <i>preaviso</i> es un derecho del empleador y tiene por objeto otorgar a éste un período para que el trabajador entregue el puesto y/o prepare a una persona para que ocupe su lugar de trabajo.</p> <p>El trabajador debe comunicar por escrito o verbal (si hay dos testigos) su intención de renunciar de acuerdo a la siguiente tabla:</p> <p>6 meses de servicios continuos, con una semana de anticipación.</p> <p>Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación.</p> <p>Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas.</p> <p>Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.</p> <p>Si el trabajador o trabajadora no cumple el preaviso, debe indemnizar al empleador.</p>	<p>El preaviso no asume forma de indemnización monetaria solo en contrato por tiempo determinado o por obra.</p>	<p>Sea el trabajador/a o el empleador quien decida prescindir el contrato de trabajo, deben comunicarlo de acuerdo a los siguientes plazos:</p> <p>24 horas cuando ha trabajado menos de 3 meses.</p> <p>1 semana, cuando ha trabajado 6 meses a un año.</p> <p>1 mes, cuando ha trabajado de 1 a 2 años.</p> <p>De 2 meses cuando a trabajado más de 2 años.</p> <p>Cuando el trabajador o trabajadora es despedida y no se le dio el preaviso, se debe indemnizar de acuerdo a la antigüedad calculada anteriormente</p>	<p>No existe la figura de preaviso, sino que cambió por la figura de indemnización por antigüedad.</p>

Es importante señalar que en caso del “despido con causa justa” es decir cuando la razón del despido entra en lo señalado por la legislación como causa imputable y sancionable para el trabajador, en tales casos el empleador no está obligado a pagar las indemnización o la cesantía, pero si debe cumplir con las prestaciones de aguinaldo, vacaciones, bonos y salarios al momento del despido.

Las obligaciones están expuestas en los **Códigos de Trabajo de los países y corresponde al Estado a través de los Ministerios de Trabajo velar porque se cumplan.** Ante el no cumplimiento del empleador, la trabajadora o el trabajador deben recurrir a Inspección de Trabajo a presentar la denuncia, esta instancia tratará de mediar con el empleador para



hacer efectivo el derecho del trabajador, de lo contrario existen otras vías judiciales, como tribunales de trabajo para hacer demanda. Esa lógica institucional no opera eficientemente, pues hay una serie de obstáculos para proveer una justicia laboral eficaz, pronta y oportuna, tanto por el temor del trabajador/a por alguna repercusión al activar el sistema de justicia laboral, así como sus costos económicos, y los obstáculos de índole institucional posiblemente los más sobresalientes (IRSTD, 2007) que van desde su ausencia jurisdiccional hasta el comportamiento corrupto de sus autoridades.

El cierre repentino de la empresa y cuando esta lo hace no cumpliendo su obligación de dar las prestaciones, es una situación compleja puesto que generalmente en la maquilas no hay activos sobre los cuales hacer un embargo. Las instalaciones donde se ubica la maquila son alquiladas a las corporaciones de zona franca, la maquinaria se registra bajo alquiler de una tercera empresa y los bienes (los que se maquila) no son del empresario maquilador, sino de quien solicitó el servicio, generalmente de un subcontratista o de una marca si es un contrato directo. En estas condiciones hay poco que embargar generalmente para hacer frente las prestaciones de los trabajadores afectados, aún cuando la ley dice que en caso de cierre o quiebra de la empresa, es prioritaria la cancelación de las prestaciones laborales.

Por demás ya quedan los costos por despido, los cuales son internacionalmente altos si se les compara con el promedio de Asia.

Según el Banco Mundial (Informe Doing Business 2010) el costo por despido calculado en salarios semanales es en promedio para América Latina y el Caribe de 62.9 salarios semanales, cuando para Asia Oriental y el Pacífico es de 44.2 salarios semanales.

En los países en estudio los datos son:

Guatemala	101 salarios semanales.
Honduras	95 salarios semanales.
El Salvador	86 salario semanales.
Nicaragua	23.5 salarios semanales.

Si lo comparamos con algunos países Asiáticos:

India	79 salarios semanales.
Singapur	4 salarios semanales.
Tailandia	47 salarios semanales.
Vietnam	98 salarios semanales.
Malasia	65.2 salarios semanales.

Pero si se toma el factor salario mínimo, en países como India, Sri Lanka, Vietnam, Pakistán y Camboya, el salario mínimo está por debajo o alrededor del umbral de pobreza establecido por Naciones Unidas de 2 a 4 dólares al día (Merk, 2009), cuando el salario mínimo en los países en estudio está entre los 7 a 8 dólares al día.

Lo anterior es arto señalado por empresarios, economistas y políticos en Centroamérica y uno de los argumentos frecuentes para justificar una mayor flexibilización laboral, no solamente en la industria de la maquila sino en la producción general de bienes y servicios. Otros grupos de opinión en la región hablan de la diversificación de la maquila (seguir el ejemplo Costa Rica y Panamá) procurando mayor eficiencia y competitividad del sector. Pero tanto en Centro América como en Asia, la tendencia justa es a detener la “carrera hacia el fondo” en que está sumida la maquinación textil y de calzado a nivel mundial.



Finalmente a efectos de cualquier propuesta de un acceso más efectivo de las prestaciones de las y los trabajadores, cabe indicar que según los datos, el fondo económico posible de amasar podrá llegar a ser significativo² para beneficio de la economía de los países.

1.3. La estructura del mercado laboral

La población Centroamericana es aproximadamente de 39 millones, hay una división casi equitativa entre hombres y mujeres. De los casi 26 millones de personas que están en edad económicamente activa, solamente hay 14 millones de personas trabajando, 10 millones de hombres y 4 millones de mujeres.

La población Económicamente activa en Centroamérica tiene una configuración del 51% de mujeres y del 49% de hombres, por lo que la ocupación femenina es solamente un 33% con relación a la ocupación de hombres que llega a un 67%.

El sector textil en Centroamérica aporta unos 425 mil empleos, en el cual al menos un 75% son empleos ocupados por mujeres.

La estructura salarial en Centroamérica oscila entre los \$133 dólares y los \$284³, la siguiente tabla pone de manifiesto esta estructura en los países en estudios:

País	Salario promedio en maquilas (en USD)	Cantidad aproximada de trabajadores del sector.
El Salvador	173.70	100,000
Guatemala	250.00	92,000
Honduras	215.00	110,000
Nicaragua	133.00	90,000

En términos generales una caracterización de la mano de obra en el sector es la siguiente: generalmente una persona joven, entre los 18 y 35 años, con escaso nivel educativo y con poca competencia laboral en cuanto a su instrucción, pero se le exige trabajo en multi - funciones, con condiciones en donde su salario, es utilizado casi de inmediato sin capacidad de ahorro. En general, no tiene conocimiento, por su nivel educativo, de sus derechos laborales, y en algunos casos, no tiene en su memoria el elemento de la defensa colectiva de los mismos

La explicación es importante, pues es el panorama, además de los anteriormente descritos, por donde cualquier propuesta de protección pasará en el área centroamericana.

1.4. Otras opciones además de la indemnización para ampliar la protección social a los trabajadores

a. Seguro de desempleo privado (pagado por el empleador)

² Según el periódico "El Financiero" de Costa Rica el Fondo de Capitalización Laboral en Costa Rica para julio del año 2010 llegaba a \$ 624.000.000,00. http://www.elfinanciero.cr/ef_archivo/2010/septiembre/05/finanzas2494992.html

³ Salario en el sector de Costa Rica.



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

El seguro de desempleo es un fondo de aportación tripartita (trabajadores, empleadores y Estado) que en países de América Latina como Brasil y Uruguay están bajo administración del Estado o Chile con sistemas mixtos privados y estatales.

Al fondo cual accede el trabajador generalmente por un periodo de seis meses, tiempo prudencial para conseguir otro trabajo. El monto correspondiente es una proporción no menor del 50% o 60% del salario que estaba devengando cuando quedo desempleado.

En México el seguro es adquirido por el empleador a una empresa aseguradora a nombre de sus trabajadores, en cuentas individualizadas, igualmente es un seguro temporal y limitado pues no corresponde a un salario completo anterior, por tanto es una especie de subsidio temporal. Esta es una característica en los sistemas de seguro de desempleo.

En Centroamérica no hay estos sistemas, pero se consideran los Fondos de Cesantía (Costa Rica y Panamá) como una especie de aseguramiento del trabajador frente al desempleo.

De los países en estudio, solo se detecto en Guatemala un proyecto de ley para crear tripartitamente un seguro de desempleo, es la iniciativa Número 4036 “Ley Reguladora del Programa Nacional del Seguro de Desempleo y Fomento del Empleo”, que permitiría a los trabajadores que perdieran su empleo sin causa justificada o que soliciten la rescisión de su contrato laboral por causas imputables al patrono, recibir el equivalente al 60 por ciento de su salario promedio del último año (esta prestación nunca podría ser menor al salario mínimo) hasta por seis meses en lo que encuentran otro empleo.

La OIT ha señalado que estos seguros en el caso de América Latina están limitados a pocos países y a los trabajadores formales que en general no son el 35% de la Población Económicamente Activa. Pero la mayor preocupación de este tipo de seguros, reside en su poca solvencia ante crisis cíclicas del empleo y a las bajas tasas de retorno del fondo en esas situaciones para cubrir futuras demandas ante un creciente número de solicitantes. Esta preocupación viene de las experiencias en Europa y los Estados Unidos de los seguros de desempleo, que en periodos prolongados de crisis en el mercado laboral, el fondo es afectado al punto de ser insolvente para cubrir la población que lo requiere.

Algunos bancos privados en la región ofrecen una variedad de seguro de desempleo, pero de adquisición individual y voluntaria, como cualquier otro seguro y está destinado a hacer frente a las deudas (hipotecas, préstamos bancarios, u pago de algunos servicios como educación) del trabajador. Evidentemente está consignado o dirigido a sectores de profesionales.

b. Planes de aportación definidos del sector privado (similar al 401K)

Este tipo de seguros, utilizados para formar fondos de retiros e impulsados por empresas, no son observados en la región, en especial en los países de estudio, tampoco hemos observado iniciativas ni desde las empresas ni desde la parte de las personas trabajadoras, a lo sumo, y no coincidente, lo más parecido en la región a este tipo de fondo de retiro, lo observamos en Costa Rica, en donde la ley permitió – Ley Solidarista – que los empresarios pasaran fondos de la cesantía a estas estructuras para que los administrara e invirtiera. Lo que pasa es que estos fondos provenían de la previsión de cesantía y en ningún momento, eran producto de un aporte extra o del acuerdo de los trabajadores para hacer rebaja de salarios y crear tales fondos alternativos de retiro.



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

La administración de fondos por parte de las Asociaciones solidaristas quedaron debilitadas con la aprobación de la Ley de Protección al Trabajador 7983, emitida el 16 de febrero del año 2000, la cual creó los fondos de capitalización laboral, que hacen real un 3% de la cesantía bruta a favor del trabajador .

Un problema en este tipo de aportaciones tipo 401 K, son los salarios de los trabajadores en Centroamérica, que apenas pasan la canasta básica alimentaria, habría que analizar profundamente si, en estas condiciones precarias, haya disposición de destinar un fondo para capitalizar por parte de las personas trabajadoras, lo cual prevemos severos problemas.

A lo sumo un ejemplo de lo que podemos llamar previsión, se da en Nicaragua en una Maquiladora, en donde, no por un cierre, sino por un cese del trabajo, el empresario, aún teniendo la ley a su favor y que podía dejar de pagar a las personas que trabajaban en la maquila, “decidió” mantener el salario mínimo a la planilla, ya que tenía fondos para cubrir durante el tiempo de cese - un caso aislado y responsable - , pues la misma ley indica que en momentos de cese, los meses en que se decreta, las personas no recibirían salario alguno

c. Ejemplos de cualquier modelo de otras industrias en cualquier país

Poco o nada encontramos como ejemplos ante esta situación, en general lo que nos topamos ante cierres, y son pocos ejemplos, son empresas y marcas que bajo alta presión internacional y nacional, acceden a procesos de remediación, ante la irresponsabilidad de cómo se decidió cerrar y la voluntad de marcas asumiendo parte de esta. Ejemplos como los de Honduras (JERZEES), Nicaragua (CALYPSO), nos indican que la remediación es hecha bajo presión y no por voluntad.

En Costa Rica nos hemos encontrado, en los instrumentos creados por INCAE y la Asociación para el Desarrollo Empresarial (AED)⁴, indicadores con referencias a los despidos y trato a las personas trabajadoras en caso de despidos masivos. Estos indicadores forman parte de un instrumento de evaluación de empresas para mejorar su responsabilidad social corporativa en las empresas, que tiene utilización en Costa Rica. No conocemos si este se trabaja en otros países centroamericanos, y si se trabaja, si contiene estos indicadores de desempeño.

Este esfuerzo es interesante y está dentro de mecanismos de Responsabilidad Social Corporativa. El estudio realizado por la Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno (IRSTD) en 2007, indica que son empresas nacionales o transnacionales muy fuertes y establecidas en el régimen nacional y no las que están en el régimen de zonas francas (maquilas) las que aplican tal sistema de responsabilidad.

⁴ Manual de Indicadores de la Responsabilidad Social Empresarial en Costa Rica.



2. Opciones de protección social desde el sector privado

2.1. Póliza de Garantía

Es un tipo de seguro, las pólizas generalmente previenen una contingencia, para cubrir ante un siniestro (seguros de vida, accidentes, salud, robo, incendio, etc.).

Elementos a favor	Elementos en contra	Posición del equipo consultor	Condiciones de la propuesta o para tomarlo en cuenta
<p>Puede ser interesante si hay un convencimiento de empresarios de que el pago de una póliza les favorece para que las marcas tomen en cuenta sus servicios y que los gobiernos consideren esta iniciativa en cuanto a incentivos fiscales. Algunos empresarios indican que este tipo de elementos debe ser reconocido como parte de la responsabilidad social corporativa y por tanto corresponderle una acción recíproca por parte de gobiernos y marcas.</p>	<p>Por tratarse de un sector productivo marcado por las malas prácticas en derechos laborales, por parte de algunos empresarios, las compañías de seguros podrían establecer altos costos para este seguro. Este sería un costo más para las empresas maquiladoras. Algunos empresarios sostienen que obligarlos a adquirir este tipo de seguro, equivale a reconocer que ellos van a incumplir los derechos laborales. No es funcional, porque los seguros se utilizan para prevenir una contingencia, para cubrir ante un siniestro (seguros de vida, accidentes, salud, robo, incendio, etc.).</p>	<p>Cubrir los derechos laborales en caso de cierre no es una contingencia, se trata de derechos establecidos por ley. Impulsar esta medida podría estar reafirmando la incapacidad de gobernanza estatal ante la tutela de los derechos laborales. Un seguro no puede legitimar una ilegalidad ante el cierre fraudulento de una empresa. La contingencia no sería el posible cierre de la empresa, sino la negativa de pago de los derechos laborales (ilegalidad). Los seguros no están diseñados para cubrir la ilegalidad, sino para hacer frente a siniestros.</p>	<p>Cada empresario debe tomar las provisiones correspondientes, de carácter administrativo y contable, para disponer de los recursos que le permita cumplir con las obligaciones laborales. El cierre puede ocurrir o no, pero de ocurrir el “siniestro” sería defraudar a los trabajadores, lo cual es una ilegalidad. Los seguros no son para cubrir delitos. Debe aplicarse en todos los países centroamericanos, para evitar que se considere como una desventaja competitiva para la atracción de inversión extranjera en el país que lo aplique.</p>

2.2. Fondo de contingencias acordado entre las partes

Es un fondo de “compromiso”, pactado por partes involucradas en la cadena del valor.

Esta iniciativa surge de la discusión del equipo al observar el panorama o contexto en que la indagación fue hecha, funcionará solamente ante cierres ilegales de empresas en zonas francas, por lo que lo convierte en un fondo “solidario” que actúa contra la irresponsabilidad empresarial.

Parte de tres premisas:

A – Los Estados han hecho de la atracción de la Inversión extranjera directa, una política pública de mitigación al desempleo, utilizando la apertura comercial, a la cual se le imponen las leyes laborales vigentes de cada país, sin embargo, se denotan vacíos en estas leyes, para atender el impacto de una lógica comercial muy agresiva. Posiblemente los países, no han logrado ni mejorar y modificar leyes laborales de una forma adecuada, lo que deja en algunos casos una suerte de no - aplicación de las mismas, que hace que el entorno empresarial lo vea como una “ventaja del entorno” para sostener cada vez menores costos de producción.

B – Las empresas que en la configuración de esta política, cristalizada en leyes de Zonas Francas, aprovechan las ventajas tributarias por tiempos determinados, pero a su vez,



buscan de modos ya conocidos de cómo mejorar su tasa de ganancia, sea evitando el pago de alguna de las prestaciones laborales, las disposiciones ambientales, etc.

C – Las marcas, que buscando colocar sus tareas para la confección, observan estas posibilidades para mejorar sus precios, vía reducción de costos, sabiendo en ocasiones que tanto las leyes como las prácticas empresariales son permisivas y lesivas a las personas trabajadoras.

Por tanto cada parte forma un eslabón, en conjunto con otros, de una cadena de valor, en donde se subsumen costos y se busca una tasa de ganancia adecuada a cada parte.

Elementos a favor	Elementos en contra	Posición del equipo consultor	Condiciones de la propuesta o para tomarlo en cuenta
<p>En al menos un país, se consulta con sectores de gobierno y les pareció “interesante”.</p> <p>Tiene que ver con una voluntad de partes de la cadena del valor, dada la fragilidad manifiesta y reconocida por estas, producto de este tipo de producción.</p> <p>Puede dar mayor tranquilidad a las personas trabajadoras y a la vez da a las partes una precaución por indagar mejor con qué tipo de empresario se pacta, ya que la propuesta va encaminada a hacer soporte ante cierres “ilegales” o intempestivos de fábricas, por lo que se convierte en un dispositivo de seguridad ante empresas que pueden ser de mismas corporaciones o mismas sociedades en el país o en otros países,</p>	<p>Quizá sea difícil el convencimiento de la marca que opera en la fábrica - o marcas, ya que algunas veces los pactos de la producción son de muy corto alcance como para pensar en este tipo de fondo.</p> <p>Lo mismo pasa con las empresas, en donde posiblemente verían esto como una especie de afrenta pues creerían que es una especie de previsión por considerarlas viciadas de impunidad.</p> <p>A la vez, habría que ver la disposición de este fondo “solidario” dentro de una lógica en donde se protege la inversión particular y no mancomunada.</p> <p>Convencer al Estado que garantice una parte del fondo, es convencerlo que hay falencias en sus políticas públicas de la inversión extranjera directa, lo cual representa un reto.</p> <p>Habría que incidir en cual y cómo será la parte que el Estado comprometa en este fondo.</p>	<p>Es un fondo de “compromiso” en donde las tres partes responsables, bajo una adecuada presión y sobre todo coordinación con la parte trabajadora, pueden llegar a acuerdos para crear un fondo contingente que apoye a las personas trabajadoras y que funciones como un “piso responsable” de las partes, ante la irresponsabilidad de algunos pocos.</p> <p>No garantiza el cumplimiento de los derechos, solo actúa en la contingencia “ilegal” de algunas empresas, pero al menos protege con dignidad el derecho de las personas al trabajo.</p> <p>Visualizamos alguna tensión en cómo se construye el fondo pues las partes deberán discutir, porcentajes desde sus ganancias en la cadena del valor, lo que significa un costo que lo deben asumir, desde su ganancia proyectada, es decir de sus porcentajes de ganancia neta, luego de rebajar los costos inherentes de la producción.</p> <p>De ser así, el fondo estaría ubicado en una organización inserta en el Estado (Ministerio del Trabajo o bien sistema de seguridad social)</p>	<p>Parte del concepto mismo de la cadena de valor.</p> <p>Debe cubrir al menos dos meses de salario mínimo para las personas trabajadoras y supone el pago de los extremos laborales.</p> <p>El promedio a dosificar sería el del promedio de personas trabajadoras en las fábricas de textiles - indumentarias – que existan en las zonas francas que tienen operaciones con las marcas dispuestas al apoyo.</p> <p>Monto de las prestaciones laborales generados por ese promedio en un año completo más dos salarios mensuales base, por el promedio de personas trabajando en las fábricas dispuestas al pacto, ese sería el monto a cubrir, prorrateado entre el total de las fábricas y de cada marca a la cual le trabajan.</p> <p>El Estado garantiza que al menos en esos dos meses, las personas tengan la cobertura plena de la seguridad social para cada persona que quedó sin trabajo más su familia.</p> <p>Evidentemente el estado con eso podría la mayor cuota en esta cadena.</p>

Fórmula del fondo de contingencia. $ExL1 + (Xt * \mu SM)^5$

ExL1 = Prestaciones laborales de un año de trabajo.

⁵ Ver archivo Excel adjunto con la explicación de la creación del Fondo.



Xt= Promedio de personas trabajando en las fabricas involucradas en el proceso.

μ= cantidad de meses del acuerdo para sostener como salario base (2 meses?)

SM: salario básico mensual

Para calcular las prestaciones laborales anuales: $ExL1 = Xt * (C+A+V+\sum oe)^n$

C= Cesantía

A= Aguinaldo

V= Vacaciones

∑oe = sumatoria de otros beneficios, asociados a derechos en cada país, por ejemplo bono 14, bono educativo, etc.

n= cantidad de años propuesto a ser puesto en el fondo – indicamos dos años.

Las contribuciones del fondo se divide en 50% marcas involucradas y 50% empresas, prorrateado en el total de marcas y empresas participantes. El fondo se crea y se fondea directamente con dos años de los extremos, según fórmula y dos meses de los salarios base del promedio de personas que trabajan en las empresas. Dada la fórmula de cálculo de los extremos, este crecerá mediante inversión – puede ser un fideicomiso puesto en una empresa financiera pública o privada. El Estado compromete de 1 a tres meses las prestaciones plenas de la seguridad social a las personas que quedaron sin trabajo y a sus familias, por el cierre irresponsable de la empresa.

Estado, marcas y otras empresas participantes, presionan a la mala empresa para que devuelva al fondo lo egresado, so pena de denuncia o eliminar pedidos a otras empresas de la misma corporación o a la misma empresa en otros países.

2.3. Fondo Precautorio

Es un fondo que toda empresa debería reservar, preferiblemente en una cuenta fuera de su operación, que cubre los costos emanados de un eventual cierre, para el pago de los derechos laborales.

Elementos a favor	Elementos en contra	Posición del equipo consultor	Condiciones de la propuesta o para tomarlo en cuenta
<p>Garantizaría la existencia de los recursos para cubrir los derechos laborales, en caso de cierre o despidos.</p> <p>El hecho de que el fondo esté en manos de una entidad financiera, evitaría que la fuga física del patrón prive de sus derechos a los trabajadores.</p>	<p>Los empresarios pueden objetar que al suscribirse al régimen de zonas francas ya hacen un depósito de garantía, que varía según el país, entre los 10 mil a 50 mil dólares.</p> <p>Pero, ese depósito no constituye un fondo precautorio, pese a que cuando un empresario se va de forma ilegal, este pasa a ser parte del capital utilizado para resarcir las deudas totales.</p> <p>En países como El Salvador no hay confianza en las entidades financieras privadas, por las malas experiencias enfrentadas con las administradoras de planes de pensión.</p> <p>Se estaría partiendo del supuesto de que el empresario</p>	<p>Tendría que establecerse un fondo precautorio para todas las empresas, no sólo para las maquilas, bajo el principio de igualdad ante la ley.</p> <p>Se estaría partiendo del supuesto de que el empresario va a defraudar a los trabajadores y al Estado.</p> <p>Desregula la capacidad del Estado y su institucionalidad, obligada a hacer cumplir las leyes.</p> <p>La tendencia hacia la flexibilización laboral en la región atenta contra la sostenibilidad de este tipo de fondos de largo plazo.</p> <p>Legislar en esta materia implica un camino largo y tedioso, que encontraría innumerables obstáculos de parte de los empresarios y sus</p>	<p>Este tipo de medidas debería aplicarse unitariamente en todos los países centroamericanos, para evitar que se considere como una desventaja competitiva para la atracción de inversión extranjera en el país que lo aplique.</p> <p>Habría que hacer un estudio sobre entidades financieras para establecer las que califican para la administración de estos recursos, bajo criterios de eficiencia, seguridad y protección. También habría que fortalecer las entidades supervisoras de entidades financieras.</p> <p>Se requiere revertir las</p>



	<p>va a defraudar a los trabajadores y al Estado. Desregula la capacidad del Estado y su institucionalidad, obligado a hacer cumplir las leyes.</p> <p>En la mayoría de países las personas trabajadoras muestran desconfianza hacia las instituciones financieras privadas y la oferta estatal es insignificante, salvo pocas excepciones.</p> <p>La tendencia hacia la flexibilización laboral en la región atenta contra la sostenibilidad de este tipo de fondos de largo plazo, vía contratos hacia terceros. Otro problema es la impunidad imperante ante las empresas que deducen las cuotas de pensión a los trabajadores y no las entregan a las entidades correspondientes.</p>	<p>aliados internos</p> <p>Los regímenes de zonas francas podrían entrar en contradicción con el intento de aplicar un fondo obligatorio.</p> <p>-Para cualquier fondo administrado deben considerarse criterios de eficiencia, seguridad y protección.</p> <p>Si se optara por este tipo de propuestas, ameritaría un estudio sobre entidades oferentes de servicios financieros: privadas, públicas, extranjeras y cooperativas. Otra condición sería el fortalecimiento de las entidades supervisoras</p>	<p>condiciones de impunidad que gozan las empresas violatorias de la legislación laboral, de no hacerlo unas empresas cumplirían y otras no, sin ninguna consecuencia, lo cual quitaría la validez a la medida, ya que algunas empresas podrían aprovecharse del fondo a su conveniencia.</p>
--	---	--	---

2.4. El Pasivo Laboral

El pasivo laboral es una previsión financiera de las obligaciones patronales futuras, de carácter pecuniario (dinero), que tiene un efecto financiero en la empresa. Algunas personas consultadas plantean que este pasivo debería depositarse en una entidad financiera, como se ha sugerido para el fondo precautorio.

Elementos a favor	Elementos en contra	Posición del equipo consultor	Condiciones de la propuesta o para tomarlo en cuenta
<p>Hay iniciativas de ley sobre este pasivo en Honduras y Nicaragua, sin embargo no hay a la fecha, una discusión en sus entes legislativos. Se conoce de iniciativas de la sociedad civil, que duermen en los archivos e iniciativas de partidos políticos. En Nicaragua, la propuesta existe y se está tratando de elevar al Congreso. Puede contar con voluntad política en algunos países. Los trabajadores y sus organizaciones</p>	<p>Nuestra indagación y estudios revisados indican que hay una fuerte oposición de las empresas a entregar este pasivo laboral a un tercero. Indican que entregarlo previamente o ir construyéndolo año con año en una cuenta administrada por terceros, los podría desfinanciar, ya que ese dinero se usa, por algunos, como capital de trabajo. A lo sumo están dispuestos a entregar algunas prestaciones</p>	<p>No se puede obligar al empresario a colocar este pasivo en una cuenta bajo el poder de un tercero, porque el pasivo laboral es una previsión financiera de las obligaciones patronales futuras de carácter pecuniario (dinero), que tienen un efecto financiero en la empresa. El empresario decide como lo resguarda o utiliza, lo fundamental es que cumpla con los derechos laborales al momento de tener que pagarlos. Lo fundamental es que cumpla con las prestaciones laborales al momento de tener que pagarlos. El Estado debe velar porque este extremo se pague a las personas trabajadoras. Una previsión es una medida</p>	<p>Debe aplicarse en todos los países centroamericanos, para evitar que se considere como una desventaja competitiva para la atracción de inversión extranjera en el país que lo aplique. Es inviable en términos políticos y de legalidad.</p>



<p>apoyarían este tipo de medidas, dado que el mayor riesgo de evasión de los derechos laborales radica en que dicho pasivo permanece en las cuentas del patrón, quien decide si lo paga o no.</p>	<p>laborales, como la cesantía o indemnización año con año (COHEP, Asociación Maquileros, Honduras). La voluntad política posible, contrasta con las políticas nacionales de atracción de inversión extranjera directa y de generación de empleo, ante el posible retiro de empresas de sus zonas francas.</p>	<p>contable de obligación cierta, la fija la ley como conjunción de tiempo y trabajo (aguinaldos, etc.). No se hace previsión de obligación laboral incierta, por ejemplo, la indemnización no es una previsión cierta, depende de que los despidos se hagan sin causa justificada. Una previsión es una medida contable de obligación cierta, la fija la ley como conjunción de tiempo y trabajo (aguinaldos, etc.). No se hace previsión de obligación laboral incierta, por ejemplo, la indemnización no es una previsión cierta, depende de que los despidos se hagan sin causa justificada.</p>	
--	--	--	--

2.5. Sistema de indicadores sobre la salud de las empresas

Funciona como un monitor de problemas emergentes, mediante indicadores que alertan cuando las empresas tienen problemas. Busca solucionar las dificultades y prevenir cierres sorpresivos que dejen a las personas trabajadoras sin acceso a sus derechos laborales y sociales.

Elementos a favor	Elementos en contra	Posición del equipo consultor	Condiciones de la propuesta o para tomarlo en cuenta
<p>Las empresas que participen de este tipo de programas pueden obtener ventajas a partir de la transparencia. Las marcas deberían priorizar contratos con estos fabricantes. Permite prevenir a tiempo situaciones extremas que pongan en riesgo los derechos laborales. Hay indicadores que alertan cuando las empresas tienen problemas. Formar una organización que controle tales indicadores a nivel regional.</p>	<p>Al ser un programa voluntario favorecería únicamente a los trabajadores de las empresas participantes. Supone un acuerdo entre partes, para solucionar problemas existentes en la dotación de los derechos laborales. Requiere de la voluntad política de los gobiernos, para hacer cumplir este tipo de medidas y, prevenir que las fabricas no presente planillas alteradas.</p>	<p>La idea es adelantarse al hecho consumado de cierre legal o ilegal, mediante la revisión de indicadores como pago puntual de salarios y prestaciones sociales. Puede hacerse a través de un control cruzado de las instituciones del sector público. Esto podría combinarse con la exigibilidad de que para exportar muestren certificación de que están al día con el pago de la seguridad social, - por ejemplo.</p>	<p>Debe aplicarse en todos los países centroamericanos, para evitar que se considere como una desventaja competitiva para la atracción de inversión extranjera en el país que lo aplique. La principal fuente información deben ser las instituciones del Estado, operando mediante el <u>control cruzado</u> de diferentes entidades del sector público. Otra fuente de información pueden ser los programas de verificación que actualmente existen en el sector. Los sindicatos deben tener acceso libre a los indicadores de salud de las empresas.</p>

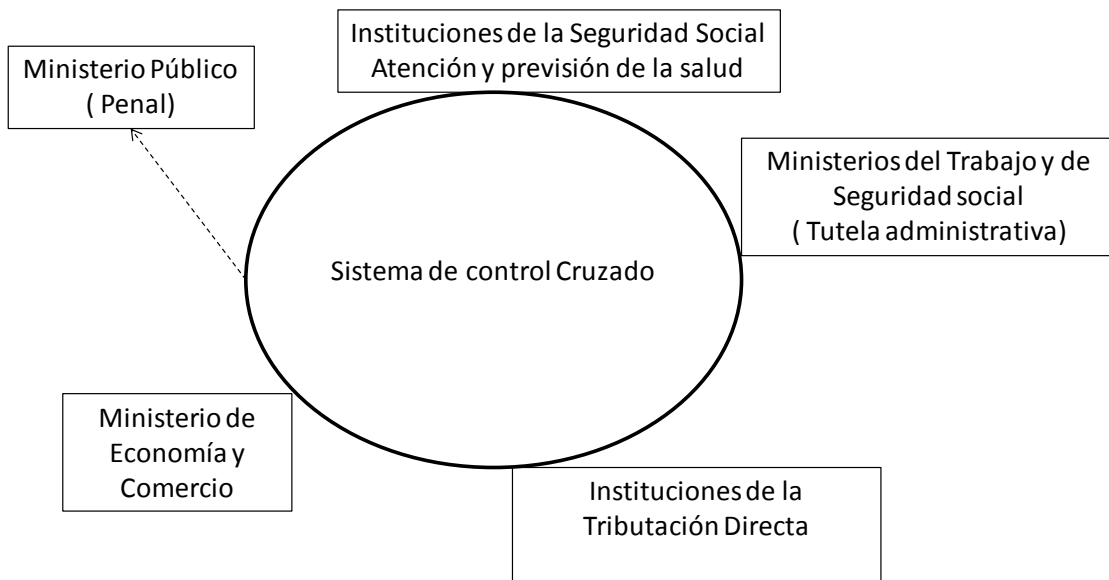


3. Opciones de protección social desde el sector público

3.1. Control cruzado de instituciones

Las instituciones del Estado relacionadas con las actividades productivas y con la tutela de derechos laborales y sociales, establecen un control cruzado sobre el estado de las obligaciones de las empresas.

Elementos a favor	Elementos en contra	Posición del equipo consultor	Condiciones de la propuesta o para tomarlo en cuenta
Estimula la transparencia y que las empresas estén al día en sus obligaciones Las marcas deben contratar únicamente a fabricantes que cuenten con la certificación emitida por el Sistema de Control Cruzado del Estado.	Requiere voluntad política de gobiernos que han demostrado complicidad y favorecido la impunidad de empresarios que incumplen las leyes establecidas.	Se sugiere hacer incidencia para que este programa se establezca en combinación con el Sistema de Indicadores de Salud de las Empresas.	Deben articularse al sistema de información cruzada: - Instituciones de seguro social. - Ministerio de Trabajo. - Instituciones tributarias. - Ministerio Economía y Comercio. - Ministerio Público No autorizar las exportaciones de empresas que no muestren estar al día en todas las obligaciones legales.





3.2. Defensoría laboral

La defensoría laboral se basa en el modelo de Defensoría del Pueblos como instancias autónomas del Estado para promover los derechos humanos y los derechos de los ciudadanos ante el incumplimiento u omisión del Estado. Por demás la defensoría ejerce la función de promoción del dialogo entre ciudadanos y las autoridades para la solución de conflictos.

Elementos a favor	Elementos en contra	Posición del equipo consultor	Condiciones de la propuesta o para tomarlo en cuenta
Puede ejercer una mayor supervisión de los deberes del Estado para que los sectores de trabajadores y empleadores se ajusten al ordenamiento jurídico en materia laboral.	No hay experiencias registradas de una defensoría laboral. Se enfoca a la acción del Estado, pero tendría limitaciones para ejercer su supervisión en la empresa, en caso de los empleadores y en sindicatos en caso de los trabajadores porque son entidades privadas. En Guatemala, El Salvador y Nicaragua las acciones de una defensoría del pueblo recaen en las Procuradurías de los Derechos Humanos y en Honduras Comisionado Nacional de los Derechos Humanos.	Es necesario que alguna instancia autorizada vigile por la transparencia del Estados en la tutela de los derechos del trabajador y trabajadora. A su vez, debe considerarse que los derechos laborales son parte de los derechos humanos tal como se viene reconociendo internacionalmente.	Las procuradurías de derechos humanos en los países en estudio asuman la creación de un ente interno que cumpla las funciones de supervisar la transparencia del Estado en materia de tutela de los derechos laborales.

3.3. El Fondo de capitalización laboral⁶

Es un ahorro constituido con el aporte tripartito (Patronal – Obrero- Estado), que funciona haciendo material un porcentaje del fondo de cesantía, generalmente es un porcentaje anual, desglosado en doceavos, el cual el patrono envía, generalmente a una institución financiera, sea privada o estatal. Su objetivo es que la persona tenga un ahorro que le garantiza, al momento de ser despedido o quedar cesante, acceder a un monto porcentual o igual a un salario.

Elementos a favor	Elementos en contra	Posición del equipo consultor	Condiciones de la propuesta o para tomarlo en cuenta
No presenta, por su modelo, mayores erogaciones de capital ni para el Empresario, solo un 4,17% del total del fondo de cesantía. Para el trabajador significa un 2,08% de su salario, por ejemplo en Nicaragua a un promedio base de salario de \$133,00, sería, \$2,7 dólares mensuales.	Desconfianza hacia las instituciones financieras, por malas experiencias en la Administración de Fondos de Pensión (AFP) y en cuentas Offshore. La fragilidad probable de los sistemas financieros y	Para el equipo consultor, quizá esta alternativa sea la más ajustada a las condiciones en la región, ha demostrado en algunos países, su utilidad. Consultados los sectores, se observa que esta propuesta puede ser la más aceptada. Quizá la propuesta no soluciona el problema de los cierres, pero si garantiza en su momento de	Ejercicio pleno de la tutela y supervisión estatal. Sanción penal a las empresas que descuenten el aporte de los trabajadores y no lo entreguen a la entidad financiera. Participación de diversas entidades financieras, para

⁶ Ver documento completo de la propuesta adjunto en el Anexo B.

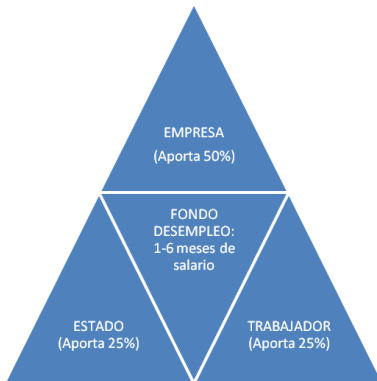


Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

Tiene la ventaja, como por ejemplo en Costa Rica que los porcentajes obreros patronales entregados al estado, no subieron sino que hubo un acomodo de los porcentajes. Los empresarios que pagan liquidación anual pagarían solo el porcentaje anual, eliminando el fondo ya entregado al Fondo de capitalización.	algunos elementos de corrupción no controlados por los Estados centroamericanos, son materia de estudio si se desea establecer estos fondos para que no se conviertan en un botín para los operadores del fondo ni para personas inescrupulosas.	plenitud, una mejor protección a las personas trabajadoras. En esta propuesta las marcas no tienen participación directa, sin embargo, ante la incidencia para su establecimiento, deberían de proveer fondos para el proceso y hacer incidencia directa ante sus proveedores en las maquilas, para que no presenten resistencia a ultranza.	fomentar competencia que favorezca las utilidades que generen los fondos. Disposición y voluntad política de los estados. Se proyecta contra un 8,33% que representa un doceavo salarial
--	--	--	--

Resumen de modelo

Al distribuir el 8,33% en lo correspondiente a cada una de las partes que hacen el aporte al fondo se obtienen los siguientes valores.



Cuadro #1. Aporte de cada parte, con respecto al salario del trabajador

Empresa (empleador)	4,17%
Estado	2,08%
Trabajador	2,08%
Total	8,33%

Cuadro# 2. Estimación de presupuesto anual del aporte estatal, para protección por desempleo

País	Número de trabajadores (industria textil, calzado)	Salario medio \$ aprox. (mensual)	Contribución del Estado	Presupuesto estatal anual \$ aprox.
El Salvador	100.000	174	2,08%	4.348.260
Nicaragua	90.000	133	2,08%	2.991.303
Honduras	110.000	215	2,08%	5.910.135
Guatemala	92.000	250	2,08%	5.747.700

Cuadro# 3. Estimación del aporte de la empresa (empleador), para protección por desempleo

País	% contribución de la empresa (empleador)	Salario medio \$ aprox. (mensual)	Costo \$ para empresa por trabajador (mensual)	Costo \$ para empresa por trabajador (anual)
El Salvador	4,17%	174	7,25	87
Nicaragua	4,17%	133	5,54	66
Honduras	4,17%	215	8,95	107
Guatemala	4,17%	250	10,41	125

Solamente el 2,08% se descuenta del salario del trabajador. El aporte de la Empresa y del Estado, no puede descontarse del salario del trabajador.



4. Opciones de protección social desde las marcas

Las marcas son parte de una cadena que está violando los derechos laborales

El asunto de fondo que afecta los derechos laborales de las personas trabajadoras de este sector en Centroamérica, son las estructuras de explotación y desigualdad que genera la cadena de valor de la maquila textil y de calzado. La diferencia entre lo que se le paga a una persona trabajadora por una prenda confeccionada y el precio final al consumidor, es abismal, esto pues en cada parte de la cadena de valor, los actores (fabricante, Marca, mayorista) van adjuntándole su parte de la ganancia, en general el que menos valor por la prenda recibe, es la persona que lo confecciona.⁷ Es un asunto de justicia laboral, de distribución de la riqueza socialmente producida y apropiación del trabajo ajeno. La colosal desproporción es evidente y está en la base de los círculos de pobreza en los países centroamericanos. Una mejor distribución es posible y eso está en las manos de quienes detentan el mayor poder en la cadena: las marcas, que podrían pagar más en costos de producción al fabricante y exigirles cumplimiento de los derechos laborales.

Sistemas de verificación, códigos de conducta y responsabilidad social corporativa

Hay dos “principios” que deben estar presentes:

- a. Los sistemas de verificación voluntarios no parecen ser suficientemente efectivos, si su cumplimiento depende del empresario que fabrica la prenda. Lo anterior no niega que en algunos casos, estas verificaciones hacen que hayan mejoras para las personas trabajadoras, cuando hay una intervención.
- b. El mejor código de conducta es cumplir la ley.

Sin detrimento de que las marcas apliquen la auto verificación, no debe olvidarse que ellas son parte de la misma cadena productiva en cuyos eslabones se está violando la ley y violentando los derechos de las personas trabajadoras. Por ahora ha primado el principio de reducción de costos, sobre todo por la vía de expoliar más a los trabajadores. Pero, cuando las marcas intervienen en un conflicto, su efectividad es mayor que la de los gobiernos, por su capacidad de presión económica. Hubo informantes que denunciaron que hay empresas que llevan doble contabilidad y las auditorías de las marcas no lo detectan.

Los Departamentos de Responsabilidad Social Corporativa de las marcas no parecen tener un poder real, intervienen para apaciguar los conflictos, pero son inertes frente al brazo financiero. Su papel es percibido como de relaciones públicas, con poca capacidad para resolver problemas⁸, hay que hacer un escándalo internacional para que actúen. Una labor que podrían asumir los programas de responsabilidad social corporativa de las marcas, es establecer **políticas de mitigación** para prevenir el impacto que causan al momento de relocalizar la producción o suspender pedidos a sus fabricantes, y no solamente actuar una vez la violación se haya realizado o esté ocurriendo.

Compromiso de las marcas con el derecho de sindicalización

⁷ Entrevista con Fausto Payés del IDHUCA, El Salvador

⁸ Referencia a Entrevistas con Guillermo Matamoros de la Asociación de Maquileros de Honduras, que indica que son, a veces momentos que atrasan producción, pues ellos cumplen la ley y eso debe ser suficiente, mejor - dice - se enfoquen en controles de la ley y no en hacer este tipo de visitas.



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

La auto-organización de las personas trabajadoras en sus organismos naturales, es una condición para una sociedad democrática, un contrapeso al poder desproporcionado de la patronal de las maquilas y un mecanismo para la exigibilidad de sus derechos. Las marcas y contratistas internacionales no deberían realizar pedidos a fabricantes que han demostrado prácticas de persecución sindical, no sólo por razones éticas, sino porque están avalando la violación de las leyes que establecen ese derecho. Imposible que las marcas no sepan de los chantajes y amenazas que sufren las personas trabajadoras. Se recomienda:

- a. Establecer como condición para contratos de producción el respeto a la libertad sindical.
- b. Contribuir a erradicar prácticas indeseables, como el despido de personas trabajadoras por intentar organizar un sindicato y las “listas negras” por las cuales ninguna empresa les vuelve a contratar.

Otros compromisos que deberían cumplir las marcas

Las marcas deben comprometerse a hacer cumplir las obligaciones en los países donde se produce para ellas, algunos mecanismos concretos podrían ayudar:

- Que publiquen en sus páginas Web los precios de las mercancías en los mercados.
- Que informen dónde y quiénes le produjeron.
- Que participen como testigos en los procesos judiciales e institucionales en casos de fraudes contra los trabajadores y los Estados.
- Que colaboren con las autoridades cuando sus proveedores huyen o eluden las responsabilidades.
- Deben asumir las responsabilidades incumplidas de sus proveedores, incluidas deudas laborales. Si el fabricante no va a pagar, que lo entreguen a las autoridades.
- Incidencia para que se modifiquen las leyes federales de los Estados Unidos de América, de forma que sea factible cumplir con los requerimientos para abrir procesos judiciales en ese territorio. Lo anterior fundamentado en la Ley Federal sobre Actos de Corrupción cometidos por empresas de EEUU en el Extranjero.
- Cumplir con el “deber de denuncia”, por ejemplo en Guatemala en 2005 se adoptó el delito de discriminación en lo laboral, por razones de sexo, persecución sindical, etc. Se castiga con cárcel a quien incumpla la obligación de denunciar actos discriminatorios.
- Los procesos de verificación implican el **deber de denuncia** legal de quien hace la verificación, tanto en el país donde se comete la falta como en el país de origen. Esto también debe operar para las empresas certificadoras. No puede ser que conocen de delitos contra los derechos humanos fundamentales, además de los laborales y nada pasa.

5. Incidencia política (leyes y normas)

Los países centroamericanos deben revisar sus políticas de atracción de inversión extranjera directa de maquilas textiles y calzado, sobre la base de exoneración de impuestos, debido a que se está estimulando una lógica adversa a los intereses nacionales y sociales, por varias razones:



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

- a. Los fabricantes extranjeros, que facturan sumas millonarias, no pagan impuestos, pero los empresarios nacionales, incluyendo el sector informal y las PYMES, pagan tributos de distinto tipo.
- b. El verdadero atractivo para la re localización de los fabricantes en los países centroamericanos, es el bajo costo de la fuerza de trabajo y el estado de impunidad para el incumplimiento de las obligaciones laborales.
- c. Las maquilas usan la infraestructura pública, pero no aportan para construirlas y mantenerlas.
- d. La atracción de inversión extranjera debe basarse en la calidad del recurso humano (educación, formación técnica).

Las consultas realizadas para esta investigación arrojan una serie de propuestas relacionadas con la revisión, aplicación o elaboración de normas legales, las cuales se detallan a continuación.

- a. Leyes de Zonas Francas: revisar la forma como se regula la inversión en maquilas y el control del Estado. Que no se autorice la exportación si no están al día con sus obligaciones. No permitir cierres ficticios e inscripción de nueva razón social, para extender fraudulentamente los privilegios que la ley otorga.
- b. Políticas y mecanismos de atracción de inversión extranjera: hay patronos que prefieren pagar la irrisoria multa por despedir sindicalistas y por malas prácticas laborales.
- c. Código de Trabajo: en algunos países requiere modernización, en lo relativo a indemnización, notificación de despidos por escrito, estableciendo las causas. Impera la violación a los preceptos que están establecidos en dichos códigos.
- d. Código de Comercio (Mercantil): debe actualizarse en temas sobre razón social de las empresas, cierres ilegales y reaperturas con otra razón social. Contratación de mano de obra extranjera. Establece el proceso de liquidación de la Persona Jurídica, conlleva obligación de cancelar las deudas con los trabajadores. Los montos de capital social exigidos para abrir una Sociedad Anónima son irrisorios (USD 5,000 en Guatemala), ese es el capital social en que se basan para los cierres, aunque facturen millones de dólares.
- e. Salario mínimo: no se revisan periódicamente ni se adecúan al costo de vida. Cuando hay incremento general de salarios, a veces se exceptúa a los trabajadores de maquilas.
- f. Consejo de Salarios: son organismos tripartitos para la concertación, pero no funcionan por desinterés de los gobiernos.
- g. Seguridad Social: no aportar o retener las cuotas es delito penal, pero queda impune. Las instituciones de seguridad social deben garantizar que a las personas trabajadoras les llegue su comprobante de que están al día.
- h. Metas de producción: hay vacíos de reglamentación sobre el trabajo mediante metas de producción, lo que se presta a abuso patronal. Algunas maquilas obligan a cumplir las metas los días sábados o en horas extras no pagadas, incluso se denuncia que le cobran a las personas trabajadoras el supuesto consumo de electricidad.



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

- i. Capitales golondrina: hay vacíos de legislación que prevenga sobre el alquiler de maquinaria o leasing, que son usados para eludir el pago de derechos al momento de los cierres. Incluso usan locales desmontables.
- j. Derecho a sindicalización: no se respeta por incumplimiento de todas las instituciones tutelares de estos derechos, durante el empleo y en caso de cierre.
- k. Resolución de conflictos: en El Salvador, en el marco del Consejo Superior de Trabajo hay una Sub Comisión de Resolución de Conflictos en la Maquila que no está funcionando.
- l. Coordinación institucional: todas las instituciones del Estado relacionadas de alguna forma con el trabajo y la maquila, deben coordinar e intervenir para mejorar la situación de los derechos.
- m. Control cruzado: poner a funcionar control cruzado entre Ministerio de Trabajo, Tributación, Seguridad Social, Ministerio de Economía, Ministerio Público, de manera tal que no se autorice la exportación si la empresa no está al día con todas sus obligaciones y se castigue penalmente la evasión y la apropiación de cuotas de seguro social.
- n. Fianza de garantía: en algunos países se establece una fianza que deben pagar las empresas extranjeras. En Guatemala es de USD 50,000 (obsoleto). Para eludirlo se inscriben como empresas nacionales.
- o. Convenios de la OIT: los Estados los ratifican y no los cumplen.
- p. Fortalecimiento institucional: dotar de los recursos necesarios para el ejercicio de las inspecciones laborales, elevar salarios de inspectores, sanción ejemplar a funcionarios y jueces por incumplimiento.

Conclusiones

Desde el punto de vista comercial, cualquier carga social va a ser un costo adicional al valor del producto, que va a reducir el margen de ganancia al productor de la prenda o al comercializador o marca que compra y distribuye la misma; o bien un incremento del precio final que podría disminuir la competitividad del producto en cuanto al costo y precio.

Es claro que los fondos de previsión, aunque hoy día no están en fondos colocados en terceros sino en el ámbito del empresario, tienen costos bastante altos a la hora de liquidar al trabajador, sea de manera individual u masiva, por lo que es un buen elemento para poder entender el porqué algunas empresas deciden retirarse de la producción, evadiendo tales pagos, esto es válido en Centroamérica y en el resto del planeta en donde están instaladas las maquilas⁹.

Los fondos para la protección de las personas trabajadoras que se describen en la investigación, evidencian que **las masas financieras posibles a captar son significativas**,

⁹ En las entrevistas y análisis de esta investigación, recurrentemente se encuentra el esfuerzo de los empresarios a buscar otras formas que adecúen estos fondos de previsión a fin de bajar los costos del despido.



por lo que el tema de quién y cómo se pudieran administrar es un punto crítico a ser tomado en cuenta, si se desea apoyar cualquiera de las iniciativas mencionadas. Sin embargo, son un punto de apoyo para las personas trabajadoras, aunque no la solución completa del problema laboral.

Fondos contingentes son interesantes, pero pasan por el convencimiento de **Empresas, Estado y Marcas que, deben de apostar a la solidaridad empresarial**, algo que no es común en el comercio, ya que se aporta para cubrir quizá la ilegalidad de unas empresas competidora que toma la decisión de cerrar fraudulentamente un centro de trabajo.

Cualquier propuesta que se implemente no debe eludir el problema central que radica en la necesidad de **fortalecer la institucionalidad**, que debe ser garante del cumplimiento de la ley por parte de todos los actores que intervienen en los procesos productivos. Para que las propuestas incidan en la construcción de sociedades democráticas y en una mejor distribución de la riqueza socialmente producida, lo que corresponde es **poner a funcionar el sistema, sus regulaciones e instituciones**.

La violación de los derechos laborales y sociales de las personas trabajadores **es un asunto político, con implicaciones legales, que no puede reducirse a relaciones económicas y trasciende la esfera productiva**. Los fabricantes tienen ineludiblemente que cumplir la ley, los funcionarios tienen que hacer cumplir la ley, los contratistas y las marcas tienen obligaciones legales y éticas. Hay que procesar a quien corresponda en lo civil, administrativo y penal si no está cumpliendo, por eso es válido el sistema de control cruzado y creemos que sería parte de un apoyo crucial para promover la aplicación de este tipo de control en Centroamérica como proyecto regional.

En el caso de las maquilas los gobiernos no deben **no permitir la exportación** al fabricante que no esté al día en sus obligaciones. Centroamérica debe encaminarse a la **estandarización de las normas laborales y sociales**, de forma que se rompa la competencia viciosa por reducir los derechos como estrategia de competitividad y de atracción de inversión extranjera.

Es imprescindible **fortalecer las capacidades de actuación de las gremiales de las personas trabajadoras y de las ONG** que trabajan estos temas, para que puedan ejercer su rol de defensa, denuncia, propuesta e incidencia sobre esta realidad.

Cualquier propuesta correctiva **debería establecerse en todos los países de Centroamérica, para evitar el argumento de que si un solo país la aplica pierde competitividad**. Esto implica que baría que influenciar políticamente sobre el Sistema de Integración Centroamericana (SICA). Una limitante es que la jurisdicción laboral no es supra nacional, lo que facilita los cierres ilegales y la huida de los fabricantes.

Sería interesante hacer incidencia sobre la Secretaría de Trabajo de los EEUU, en términos de **coordinar con el proyecto “Better Work”** que inicia su piloto en Nicaragua, a fin de poder llevar a cabo algunas propuestas de este trabajo, que ayudaría a realizar una mayor vigilancia permanente sobre las condiciones de trabajo y violación de derechos¹⁰.

¹⁰ Manifestado así por la Ministra de Trabajo de El Salvador, Señora Ministra Victoria Velásquez.



Bibliografía

- Abdallah A., Leda y Barillas, Byron (2009) Estudio regional acerca del marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales. Centroamérica y República Dominicana. IIDH, USAID, PACT. Costa Rica.
- Acuña, Guillermo (2006) Flexibilidad laboral en Maquilas de Costa Rica. ASEPROLA, IRSTD. Costa Rica.
- Argueta, Alejandro (2008) Asuntos laborales en el DR CAFTA, Capítulo XVI. CIIDH. Guatemala.
- Aseprola: La ley de protección al trabajador: lo que todo trabajador debe saber... año 2000
- ATRAHDOM (2011) “Las amenazas de despidos masivos genera terrorismo laboral, porque al pueblo también se le mata de hambre”. ATRAHDOM, comunicado. Guatemala.
- Banco Mundial. Doing Business, <http://espanol.doingbusiness.org/methodology/employing-workers>
- BID (2009) Políticas sociales y laborales para tiempos tumultuosos: cómo enfrentar la crisis global en América Latina y El Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo. N.E.
- Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral (2010) Flexibilidad laboral violenta derechos laborales en Centroamérica. Tendencias y casos. Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral. Costa Rica.
- Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral y GMIES (2009) Situación de los derechos laborales en Centroamérica. Informe regional para la CIDH derechos laborales en Centroamérica. Centroamérica. Copia electrónica.
- CEPAL (2008) Anuario Estadístico de CEPAL. Chile.
- CEPAL (2009) Panorama Social de América. Chile.
- COVERCO (2010) “Fábricas textiles que cerraron operaciones confirmadas por COVERCO”. Comisión de Verificación de Códigos de Conducta. Fotocopias. Guatemala.
- COVERCO (2007) Informe de cierre de la fábrica Estofel. Comisión de Verificación de Códigos de Conducta. Guatemala.
- COVERCO (2010) Informe sobre sustitución patronal y pago de prestaciones laborales de una importante fábrica en Guatemala. Comisión de Verificación de Códigos de Conducta. Guatemala.
- Chávez, Sergio y otros (2011) A las trabajadoras les pagan solo ocho centavos por cada camiseta NFL de USD 25 que cosen para Ocean Sky en El Salvador. Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos -IDGLH- (antes Comité Nacional Laboral) / Mujeres Transformando. El SALVADOR.
- Chicas, Francisco y Moreno Ledy (2009) Barómetro de RSE en El Salvador. Una radiografía de la cuestión. Red Puentes. El Salvador.
- El Financiero, CR, http://www.elfinancierocr.com/ef_archivo/2010/septiembre/05/finanzas2494992.html
- Estado de la Nación (2008) Estado de la región en desarrollo humano sostenible. Proyecto Estado de la Nación. Costa Rica.
- GMIES (2004) La inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en El Salvador. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. El Salvador.



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

- GMIES (2009) Más allá de los discursos: Responsabilidad social de empresas estadounidenses en Honduras, Guatemala y El Salvador. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. El Salvador.
- Gobierno de Guatemala (1990) Acuerdo Gubernativo No. 242-90. Reglamento de la Ley de Zonas Francas. Guatemala.
- Gobierno de Guatemala (1994) Acuerdo Gubernativo No. 296-94. Fondo específico de desarrollo de zonas francas. Guatemala.
- Gobierno de Guatemala. Decreto No. 29-89. Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila. Guatemala.
- Gobierno de Guatemala (1989) Decreto No. 65-89. Ley de zonas francas. Guatemala.
- Hernández V., Manuel (2006) El capítulo laboral del TLC. ASEPROLA. Costa Rica.
- INCAE: Manual de Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial Modelo Costa Rica. 2005
- IRSTD (2007) La responsabilidad social empresarial en Centroamérica y República Dominicana. Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno. El Salvador.
- IRSTD (2007) Obstáculos a la justicia laboral en Centroamérica y El Caribe (análisis comparativo). Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno. El Salvador.
- IRSTD (2007) Obstáculos a la justicia laboral en Centroamérica y El Caribe (estudio de casos). Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno. El Salvador.
- IRSTD (2007) Un golpe más: Los efectos del fin del Acuerdo Multifibras en Centroamérica y República Dominicana. Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno. Nicaragua.
- Katz, Claudio (2009) América Latina frente a la crisis global. Copia electrónica.
- La Prensa Gráfica (2011) “Sector textil resiente alzas en materias primas”. La Prensa Gráfica, 23 de enero de 2011. El Salvador.
- Mesa Permanente por la Justicia Laboral (2010) Breve evaluación del tema sindical y laboral. El Salvador.
- Mora, Henry (2005) 101 razones para oponernos al TLC entre Centroamérica y Estados Unidos. Escuela de Economía de la Universidad Nacional. Costa Rica.
- Morales, Abelardo (2005) La región centroamericana y los movimientos sociales. Ponencia presentada en el Encuentro Regional CEAL – Centroamérica. Costa Rica. Copia electrónica.
- Naranjo, Ana (2001) Apuntes sobre el mercado laboral en Centroamérica. ASEPROLA. Costa Rica.
- Obando, Juan Carlos y Rojas, Liliana (2007) Mercado laboral en Centroamérica y República Dominicana. OIT, CECC, AECI. Costa Rica.
- Payés, Fausto (2010) “Informe sobre investigación relativa a las propuestas actuales para mejorar los derechos laborales en la industria de la maquila”. Fotocopia. El Salvador.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (Editor) (2002) Encadenamientos globales y pequeñas empresas en Centroamérica. FLACSO. Costa Rica.



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

- Quinteros, Carolina y Valencia, Astrid (2007) ¿Puede humanizarse el mercado? Globalización y sus efectos en las condiciones de trabajo en Centroamérica. Fundación Carolina y GMIES. El Salvador.
- Segovia, Alexander (2005) Integración real y grupos centroamericanos de poder económico. Implicaciones para la democracia y el desarrollo regional. Revista Estudios Centroamericanos (ECA), volumen 61, No. 691 – 692. El Salvador. Copia electrónica.
- Sojo, Carlos (Compilador) (2006) Pobreza, exclusión social y desarrollo. FLACSO. Costa Rica. Copia electrónica.
- Sojo, Carlos; Davis, Shelton y Gacitúa, Estanislao (Editores) (2004) Desafíos del desarrollo social en Centroamérica. FLACSO, Banco Mundial. Costa Rica.
- UNSITRAGUA (2006) La flexibilidad laboral: veneno oculto en agua azucarada. Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral. Guatemala.



Anexos

A - Metodología

En este capítulo se presenta la estrategia metodológica aplicada para la ejecución de la consultoría. Primero, describe los principios básicos que guiaron a los miembros del equipo durante la consultoría.

Principios básicos del enfoque metodológico

Basado en la experiencia de ejecución de misiones similares, se formularon los siguientes principios básicos, que son necesarios en función de los grupos meta y de todos los actores involucrados.

- Involucramiento activo de los actores implicados, con el fin de optimizar el proceso de apropiación y el efecto de aprendizaje.
- Atención especial a la participación y las percepciones de los grupos interesados e informantes claves, para garantizar los resultados y estimular la apropiación.
- Combinación de experiencias y perspectivas del equipo, con amplios criterios de experiencia de trabajo a nivel internacional y en temas de derechos sociales y laborales, de manera que se garantice la complementariedad.
- Garantizar cumplimiento de los resultados de la misión, aplicando principios de **triangulación, seguimiento y evaluación**. Los miembros del equipo combinan diversas fuentes de información y ejecución, según las necesidades de la consultoría -estudio de documentos, entrevistas con diversos actores, talleres participativos, grupos focales, investigación acción participativa, presencia física, etc.- para un **seguimiento** triangulado.
- El equipo comparte los principios y valores de anonimato y confidencialidad, responsabilidad, integridad, independencia, comunicación sobre incidencias y convalidación de la información de acuerdo con un alto sentido de la ética de trabajo.

Fases metodológicas

El proyecto fue implementado en tres grandes fases: una fase preparatoria (trabajo de gabinete y consulta con informantes claves), la fase de ejecución de campo y una fase de síntesis y divulgación de resultados. Las actividades principales de cada fase se describen brevemente a continuación.

Fase 1: Fase preparatoria

La fase preparatoria comprende varias actividades, empezando con varias reuniones iniciales del equipo ejecutor y con representantes calificados de los sectores claves, terminando con la planificación del trabajo de campo. Algunas de las actividades de esta fase son: reuniones de coordinación, estudio de documentos, entrevistas de ubicación del objeto de estudio, operacionalización del enfoque metodológico, planificación, diseño de instrumentos, elaboración final de la metodología. Al final de la fase de preparación, se alcanzaron los siguientes resultados:

- El marco de intervención y la propuesta metodológica están refinados;
- Instrumentos detallados para los encuentros con los diferentes actores están elaborados;
- Se realizó la recolección de datos y el análisis de información;
- Se elaboraron técnicas para la recolección de información;
- El programa y cronograma del trabajo de campo está finalizado.



Fase 2: Trabajo de campo

Reunión de equipo

Al inicio del trabajo de campo, el equipo ejecutor se reunió para discutir la metodología, el enfoque de la intervención, los resultados del estudio de documentos y de las consultas con los informantes calificados para afinar el programa del trabajo de terreno.

Reunión inicial con aliados en los países

Antes de empezar las actividades de terreno, se coordinó con los contactos en los países de la región, una reunión de arranque con las personas expertas en el tema y con representantes de instituciones y organizaciones vinculadas con el objeto de estudio. Este esfuerzo logró ganar aliados a la iniciativa. Durante estas reuniones se discutió el objetivo de la consultoría, la metodología y el cronograma de trabajo. También sirvió para levantar un listado de personas a entrevistar durante el trabajo de campo.

Visitas de terreno

Se planificaron las visitas a cada país incluido en el estudio. El programa detallado de las visitas de terreno (calendario, actores, actividades, etc.) fue finalizado después de refinar la metodología de intervención y posterior a la concertación con aliados y actores locales. El trabajo de campo típicamente comprende las siguientes actividades:

- Reunión con líderes de organizaciones sociales – laborales. Se dedicó el tiempo suficiente a esta actividad, en cada uno de los países, pues de ello dependía en mucho la colaboración y el éxito del estudio. Permitió recabar las opiniones y percepciones de líderes sindicales y de personas que laboran en ONGs del tema laboral. **Metodologías:** entrevista semi-estructurada; reunión tipo taller.
- Visita a empresas líderes y empleadores del sector. El equipo no encontró, en ninguno de los países, empresas identificadas como modelos de aplicación de instrumentos de protección de los derechos laborales, en el sector textil y calzado. Se intentó entrevistar a representantes gremiales del sector empleador de prendas de vestir y calzado, aunque no dispusieran de instrumentos de protección, para conocer las dificultades que enfrentan en ese reto, pero sólo fue posible obtener una reunión con un representante empresarial. **Metodologías:** observación directa y entrevista semi-estructurada.
- Análisis de documentos. Identificación, selección, revisión, clasificación y análisis de documentos de segunda mano. **Metodologías:** Análisis de contenido.
- Encuentros con organizaciones sociales y laborales. En cada país se organizaron encuentros participativos con diversos grupos sociales, principalmente con sindicatos y trabajadoras de las maquilas. Las reuniones fueron planificadas en estrecha colaboración con los aliados locales. **Metodología:** entrevista grupal en combinación con métodos de análisis participativos (tipo taller y grupos focales).
- Entrevistas con actores institucionales. Se entrevistaron representantes del sector público, cuyas opiniones y experiencias fortalecen el logro del objetivo (particularmente la pertinencia, coherencia y diseño de las propuestas de mecanismos de protección de las personas trabajadoras, frente al despido o cese de actividades). El interés fue entrevistar diseñadores y ejecutores de políticas públicas, ya sea de protección laboral, exigibilidad de derechos, incentivos al sector privado, administradores de instrumentos financieros, entre otros. Destaca la entrevista concedida por la Ministra de Trabajo de El Salvador. **Metodología:** entrevistas semi-estructuradas.



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

- *Elaboración de productos y análisis comparativo:* Como parte del trabajo de campo se realizó el procesamiento y análisis de la información recopilada, aplicando criterios de comparación entre países con economías similares.

La primera visita de terreno sirvió para comprobar la validez de la metodología y asegurarse de que todos los miembros del equipo trabajaran según el mismo enfoque. Después de la primera visita, realizada en El Salvador, el equipo trabajó dividido por países para aumentar la eficiencia de la misión.

Personas consultadas según países y género

Países	Total	Hombres	Mujeres
El Salvador	10	5	5
Guatemala	26	17	9
Honduras	12	7	5
Nicaragua	21	16	5
Total	69	45	24

Proceso de devolución y entrega de información

A lo largo de la ejecución, pero sobre todo al final de la fase de trabajo de campo, el equipo ejecutor se reunió para comparar y analizar la información recogida y para formular, en conjunto, los primeros resultados y recomendaciones. Los resultados iniciales fueron presentados a FLA mediante el envío del informe preliminar y en conferencia telefónica. Lo ideal sería realizar talleres de restitución, pero eso está limitado por los plazos de la misión y los altos costos de viaje dentro de Centroamérica.

Se sugiere a FLA remitir el Informe a otras personas muy calificadas, si se lo considera pertinente. Los objetivos del proceso de devolución son: 1) presentar, validar y completar los resultados preliminares; 2) discutir y reflexionar sobre posibles temas pendientes; 3) crear apropiación y estimular el proceso de aprendizaje.

Fase 3: Síntesis y divulgación de productos y resultados

Tres actividades están previstas en esta última fase del proceso:

Elaboración del informe preliminar

El informe final de ejecución es elaborado conforme a los requerimientos establecidos por FLA. Dicho documento sintetiza los resultados del trabajo de campo en los diferentes países, para llegar a la formulación de conclusiones y recomendaciones, en función del objetivo de la consultoría. El principio de trabajo en equipo se mantiene en la fase de redacción del informe final. El informe preliminar fue presentado, para comentarios y reacciones, como fue descrito antes.

Entrega del informe final del proyecto

La versión definitiva del informe tomó en cuenta los diferentes comentarios y reacciones formuladas sobre el informe preliminar.

Presentación a SAFI

Está prevista una presentación oral de los resultados ante el Grupo de Trabajo de la Sustainable Apparel and Footwear Initiative (SAFI), a celebrarse a mediados de marzo de 2011.



B -- Fondo de capitalización individual (por desempleo)¹¹

1. Contexto de protección por desempleo en Costa Rica

Costa Rica es el país de Centroamérica donde hay mayor protección social y legislación laboral. No obstante, resulta interesante anotar que también se han dado casos de empresas de renombre en la industria textil que llevan años en el país, y se han marchado abruptamente, dejando a los trabajadores en una difícil situación económica, incumpliendo el pago por cesantía que exige la legislación laboral costarricense.

Aunque la figura de la cesantía en Costa Rica, está muy clara en términos legales, su desventaja es que el dinero no se encuentra separado y administrado por un tercero, sino que debe ser dado por la empresa al momento de cesar al trabajador. Con lo cual se tiene la desventaja de que si la empresa incumple, el trabajador(es) debe proceder a un proceso de demanda en el Ministerio de Trabajo y/o los tribunales, proceso que conlleva un plazo, durante el cual el trabajador naturalmente se encuentra sin los recursos que le urgen por encontrarse desempleado. El aporte por cesantía es de un mes por cada año laborado (8,33%), hasta un máximo de 8 años tomados en cuenta.

Adicionalmente a la cesantía, existe el Fondo de Capitalización Laboral. Este fondo representa el 3% del salario, y el trabajador puede disponer del mismo en caso de quedar desempleado, o cada 5 años si desea hacerlo. Si el trabajador no lo toma se adjunta como pensión complementaria.

Para el caso de los países Centroamericanos que tienen menor protección social, la propuesta que se presenta a continuación, vendría a ser un planteamiento que absorbe los conceptos previamente explicados en una sola propuesta muy simple, se decir en solo Fondo de Capitalización Individual (de protección por desempleo).

La propuesta que se presenta se puede ver como una indemnización por despido, cesantía o seguro desempleo.

2. Propuesta de fondo de capitalización individual (por desempleo)

La propuesta consiste en lo siguiente:

- Crear un fondo de capitalización individual, administrado por un tercero, que puede ser un banco o institución de carácter financiero, que es autorizada por el estado para ofrecer estos servicios. El administrador tendría que utilizar un esquema tipo fideicomiso o similar al de las operadoras de pensiones de Costa Rica para la administración de los fondos de capitalización individual.
- Llegar a establecer un fondo individual, que contenga de uno a seis salarios mensuales, que le serían dados al trabajador al momento de su despido.
- El fondo individual se conforma en los primeros 6 años de trabajo de cada trabajador. Al primer año, debe conformarse un fondo equivalente a un mes de salario. Así sucesivamente hasta llegar a conformar un fondo de seis meses. Una vez que ya se conforma un fondo de 6 meses para el trabajador, el estado y el empleador ya no tienen que asumir más gastos, en relación con la figura de cesantía o desempleo. A partir de allí, el fondo individual crece en función de los intereses acumulados y la rentabilidad que logre el administrador para el fondo.

¹¹ Propuesta elaborada por Lic. Carlos Pacheco Ramírez e Ing. Daniel Pacheco Arias, San José, Febrero de 2011.



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

- Para llegar a conformar en el transcurso de un año, un fondo equivalente a un mes de salario, se asigna y separa un monto que equivale a la doceava parte del salario del trabajador, o sea el 8,33%.
- El sistema de protección por desempleo es financiado por la empresa (empleador), el trabajador y el estado. Se sugiere la siguiente proporción:
 - Empresa (empleador): 50%
 - Estado: 25%
 - Trabajador: 25%

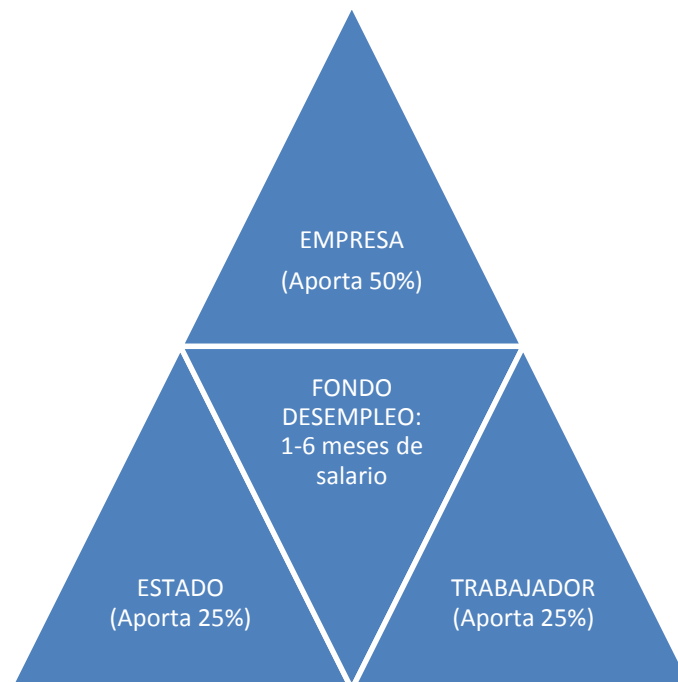


Figura 1. Esquema de contribución, fondo de protección individual por desempleo

Al distribuir el 8,33% en lo correspondiente a cada una de las partes que hacen el aporte al fondo se obtienen los siguientes valores.

Cuadro #1. Aporte de cada parte, con respecto al salario del trabajador

Empresa (empleador)	4,17%
Estado	2,08%
Trabajador	2,08%
Total	8,33%

3. Otras consideraciones con respecto al fondo por despido

- Solamente el 2,08% se descuenta del salario del trabajador. El aporte de la empresa y del estado, no puede descontarse del salario del trabajador.



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

- Naturalmente, la idea es que existan varios bancos o administradores de estos fondos, para que haya sana competencia del servicio que se le ofrece al cliente, en relación al balance adecuado de la seguridad en el manejo y la rentabilidad. Dependería de cada país normar si cada trabajador escoge el administrador del fondo, o si los trabajadores por votación anual definen uno solo, para simplificar pagos de la empresa y controles en la fiscalización.
- El fondo es administrado por un tercero. No se recomienda que el fondo sea administrado por el área de salud del sistema de seguridad social del país, para que no hayan cruces en el manejo del dinero (dadas las necesidades en materia de salud), que pongan en riesgo la disponibilidad del fondo para el trabajador al momento de quedar desempleado.
- En Costa Rica, ha resultado exitoso cuando la empresa separa los fondos de cesantía, y los traslada a la asociación solidarista, que es un régimen especial con personería jurídica que funciona independiente de la empresa. Es una de las opciones, adicional a los bancos, que podría administrar los fondos.
- El fondo sería del trabajador, independientemente de la razón del despido. El Ministerio de Trabajo (o equivalente) en cada país, es el encargado de atender al trabajador y brindar al administrador del fondo el aval (visto bueno), para que la entidad bancaria o financiera proceda a pagar al trabajador. Naturalmente, el Ministerio de Trabajo tiene que resolver en cuestión de 15 días máximo. En caso de que por incompetencia o falta de recursos (personal) no sea capaz de solventar todas las solicitudes, debe aplicarse el silencio positivo una vez transcurridos 15 días, es decir aprobar el pago. De lo contrario, un proceso engorroso podría desvirtuar el pago por desempleo, y dejar al trabajador por uno o varios meses desprotegido económicamente mientras espera el pago, esta no es la idea.
- Si un trabajador incurre en fraude, y se le brinda su fondo sin que hubiese sido despedido, el estado y el empleador no están en obligación de volver a cotizar a dicho fondo. Sino que el trabajador podrá volver a conformarlo en base al aporte de su salario. Este aporte puede ser de un 2,08% a un 8,33%. Se recomienda que el trabajador mantenga el aporte por lo menos del mínimo durante 4 años, hasta que conforme un salario mensual de respaldo en su fondo individual, a ser usado en caso de ser despedido.
- En caso de no darse el despido, los recursos del fondo individual se otorgan al trabajador como anexo o complemento a su pensión.
- Una empresa o una cámara o asociación empresarial, puede cuestionar el ¿por qué va a tener una compañía que cotizar cargas sociales por desempleo, si tal vez nunca vaya a despedir a un trabajador o a un grupo de ellos? La razón es que dado el caso de que una empresa entre en problemas financieros, va a ser vulnerable de no poder cumplir con obligaciones de pago como cesantías al momento de la quiebra o el cierre, a menos de que se haya separado y cotizado previamente un fondo. Con lo cual el sistema propuesto se convierte en un dolor de cabeza menos para todos, incluyendo a la empresa, en un momento de crisis de una empresa o de todo un sector. Como es imposible saber de antemano quién o cuales empresas van a quebrar o a trasladarse, es mejor acogerse a una práctica de responsabilidad social como la que se propone, que cubra el desempleo de los trabajadores de una empresa, independientemente del motivo del despido.
- Las principales razones por las que la protección debe ser independiente del motivo del despido son las siguientes. Primero, porque la cotización y aportes se hacen con el fin de crear un fondo para cada uno de los trabajadores (individual). Segundo, porque si se discrimina en el motivo de despido, el motivo sería sujeto de litigación (entre empleador y empleado) en el Ministerio de Trabajo o una corte, proceso que atrasaría el pago, desvirtuando el fin del fondo de desempleo, que es proteger económicamente al trabajador



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

que queda desempleado, en el plazo inmediato al despido (1-6 meses), mientras encuentra otro empleo o forma de subsistencia.

4. Estimación del costo para el Estado

Se abordaron previamente los montos porcentuales con respecto al salario, que le corresponden a cada una de las partes que cotizan para el fondo de desempleo (trabajador, estado, patrono). Para el caso del estado, el aporte corresponde al 2,08%.

Debido a que el Estado asume la contribución sobre un volumen grande de trabajadores, para efectos fiscales y presupuestarios es pertinente restringir el salario máximo sobre el cual el Estado va a aportar. El valor del salario máximo sobre el cual el estado cotiza puede acotarse a un salario mínimo más el 50% del mismo. Una empresa puede pagar más de ese monto a los trabajadores, pero el estado va a tomar ese valor como el salario máximo, para poder presupuestar responsablemente y cumplir con sus aportes.

Si se da el caso de un país que no tiene un salario mínimo, se recomienda normar haciendo uso de un “salario mínimo de referencia”, que sería el promedio del salario mínimo de otros 3 países que escojan las autoridades (Ministerio de Trabajo o equivalente), como lo pueden ser los salarios mínimo de 3 países centroamericanos.

Para efectos de cálculos preliminares de presupuesto, es necesario conocer lo siguiente:

- **Número de trabajadores** sujetos a esta propuesta: cantidad de trabajadores de industria textil o calzado en cada país que entrarían a ser cubiertos bajo este esquema de protección por desempleo.
- **Salario promedio** que devengan los trabajadores de la industria textil o calzado.

Cuadro #2. Estimación de presupuesto anual del aporte estatal, para protección por desempleo

País	Número de trabajadores (industria textil, calzado) 2/	Salario medio \$ aprox. (mensual)	Contribución del Estado	Presupuesto estatal anual \$ aprox.
El Salvador	100.000	174	2,08%	4.348.260
Nicaragua	90.000	133	2,08%	2.991.303
Honduras	110.000	215	2,08%	5.910.135
Guatemala 1/	92.000	250	2,08%	5.747.700

Salarios y cantidad de trabajadores: de acuerdo a la información y las visitas realizadas por los consultores a los países centroamericanos

1/ En Guatemala además del salario debe pagarse el Bono Condicional (incentivo), pero no se considera parte del salario, ni se usa para el cálculo de prestaciones sociales.

2/ Es difícil determinar esta cifra debido al sub registro de planillas y la ocultación de datos por parte de las empresas. Estos datos parecen excesivos, considerando los despidos que se han dado en el marco de la actual crisis.



De acuerdo a la estimación anterior, en países como Honduras y Guatemala, el aporte anual que corresponde al Estado rondaría valores cercanos a los 6 millones de dólares anuales. Mientras países como El Salvador y Nicaragua tendrían valores de 4 y 3 millones de dólares respectivamente. Es importante mencionar que estos valores son altos solo al comienzo. Posteriormente (del sexto año en adelante) el sistema alcanza un equilibrio, que representan valores mucho menores a los iniciales, ya que se limitarían los aportes a las nuevas contrataciones (rotación del personal) y a las nuevas empresas que entran al mercado (crecimiento del sector textil).

Se puede pedir ayuda de países cooperantes (EEUU, Europa) al comienzo, para coadyuvar en las contribuciones que corresponden el estado.

5. Estimación del costo para la empresa por trabajador

La contribución total de una empresa al fondo depende del nivel de salarios y del número de trabajadores que emplee.

Cuadro #3. Estimación del aporte de la empresa (empleador), para protección por desempleo

País	% contribución de la empresa (empleador)	Salario medio \$ aprox. (mensual)	Costo \$ para empresa por trabajador (mensual)	Costo \$ para empresa por trabajador (anual)
El Salvador	4,17%	174	7,25	87
Nicaragua	4,17%	133	5,54	66
Honduras	4,17%	215	8,95	107
Guatemala	4,17%	250	10,41	125

Cabe aclarar que una vez que la empresa alcanza la madurez y tiene 6 o más años de operar con un personal estable, los costos anuales por fondo de desempleo decaen a valores mínimos, especialmente si maneja baja rotación de personal.

Si tomamos como ejemplo el número de trabajadores en empresas de diferentes tamaños (pequeña, mediana, grande) obtenemos los siguientes valores aproximados.

Cuadro #4. Estimación de presupuesto del aporte de la empresa (empleador), para protección por desempleo

Tipo empresa	Número de trabajadores (industria textil, calzado)	Salario medio mensual \$ aprox. en C.A.*	Contribución del patrono (empresa)	Presupuesto \$ mensual aprox.
Pequeña	10	193	4,17%	80
Mediana	50	193	4,17%	402
Grande	500	193	4,17%	4.019

*Excepto CR



6. Costos y beneficios de la propuesta en el marco de la responsabilidad social empresarial

Tratando de hilar o conectar esta materia al tema general de las prácticas de responsabilidad social en la industria textil, en cuanto a costos y beneficios de la propuesta se hacen las siguientes observaciones:

- Desde el punto de vista meramente comercial, cualquier carga social va a ser un costo adicional al valor del producto, que va a reducir el margen de ganancia al productor de la prenda o al comercializador o marca que compra y distribuye la misma; o bien un incremento del precio final que podría disminuir la competitividad del producto en cuanto al costo y precio.
- Solamente en la medida que las buenas prácticas sociales se vendan como parte de la marca, va a existir un incentivo económico para las marcas que la promuevan.
- Se ilustra con un ejemplo, supóngase una persona de clase media o alta de un país desarrollado va de compras a un centro comercial. Supóngase que observa dos tiendas de perfil similar, una de *Nautica* y otra de *Tommy Hilfiger*. Supóngase que una de ellas tiene un rótulo en su vitrina o en sus prendas que indica que la marca comercializa y compra a plantas propias y/o de terceros que cumplen con prácticas de responsabilidad social empresarial para los trabajadores y anota su sitio de internet en el que hay un vínculo (link) que detalla las prácticas y los proveedores¹². Si las prendas son percibidas como similares en su estética y calidad por parte del cliente, puede que se decida por alguna diferenciación entre las marcas, como un mayor sentido de responsabilidad social por parte de alguna de ellas.
- Pueden aplicarse certificaciones o código de conducta. Las organizaciones como la FLA podrían crear una calificación (1 al 100) o clasificación o ranking de marcas de acuerdo a sus prácticas de responsabilidad social (A, B, C). Naturalmente, lo anterior se hace de acuerdo a un puntaje que obtiene la marca o empresa al ser contrastada contra prácticas establecidas y puntuadas en una norma (lista chequeo), como lo puede ser una norma ISO u otra de creación propia. En la medida que el consumidor sea un individuo educado y sea concientizado (propaganda), aumenta la posibilidad de que prefiera marcas socialmente responsables, sobre todo si se toma en cuenta que los países desarrollados son sinónimo de mayor grado de escolaridad (estudios) en sus ciudadanos y mayor exposición a medios de prensa (periódicos, televisión, radio, internet), que ventilan las problemáticas laborales de los trabajadores en países del tercer mundo.
- En función de lo anterior, las cargas sociales, pueden trascender de ser costos, a ser beneficios y activos en la comercialización (responsabilidad social), tan importantes como la reputación de calidad de una prenda.

C -- La flexibilización y derechos laborales en Centroamérica

ASEPROLA y sus organizaciones aliadas, han venido recopilando, sistematizando y denunciando las formas que adoptan la flexibilización laboral y la violación a los derechos laborales en América Central. Las estrategias de flexibilización tienen como propósito evadir el cumplimiento de los

¹² Ejemplo: “Our garment is produced under social responsibility practices, in benefit for the workers that produce them, visit our website (www.websitename.com).”



derechos laborales, en el marco del modelo aperturista imperante, como una ventaja competitiva de las empresas basada en la reducción de las garantías sociales y laborales de la clase trabajadora.

Con la misma lógica, se pretende reducir o eliminar todo tipo de regulaciones que se consideran barreras para el libre mercado, la flexibilización laboral busca minimizar o desaparecer las normas creadas para la protección de los derechos de las personas trabajadoras, por considerarse como obstáculos para el desarrollo económico de la región Centroamericana. Tal flexibilidad adopta dos vertientes, una fundamentada en reformas legales y otra, la más común y extendida en toda la región, es la flexibilidad de hecho. Dicha violación de los derechos de la clase trabajadora aplica a normativas nacionales e internacionales.

Las investigaciones realizadas por ASEPROLA y la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral evidencia seis estrategias flexibilizadoras:

- 1. Flexibilización de los contratos laborales**, principal estrategia para violar los derechos laborales. La cual se aplica mediante la subcontratación, tercerización, generalización de los servicios profesionales (disfraz de la relación laboral) y el trabajo a domicilio.
- 2. Estrategias flexibilizadoras que atentan contra el derecho de las personas trabajadoras a tener un empleo estable**. Que se adopta mediante cambio de razón social de las empresas, indemnización anual de la fuerza laboral, minimizar la antigüedad de la clase trabajadora, cierres imprevistos de empresas que vuelven a abrir con otro nombre, contratos temporales, despido al vencimiento del período de prueba, inscripción simultánea de varias firmas en un mismo centro de trabajo, despidos masivos injustificados aduciendo problemas económicos, ausencia de contratos por escrito.
- 3. Estrategias flexibilizadoras que atentan contra el derecho de las personas trabajadoras a una jornada laboral limitada**. Consiste en la ampliación ilegal de las jornadas laborales para todos los días de la semana, a veces sin pago de horas extras. Equiparación de jornadas mixtas y nocturnas con las diurnas. Contabilización de horas no diariamente, sino semanal (3.5X3.5, 4X3 o 4X4), sin pago de horas extras. Eliminación de los tiempos de descanso. Contratos por metas de producción y no por jornadas laborales. Recarga de trabajo y no contratación de sustitutos ante incapacidades, vacaciones y despidos. La polifuncionalidad.
- 4. Estrategias flexibilizadoras que atentan contra el derecho de las personas trabajadoras a tener un salario digno**. Opera mediante la ampliación de la jornada laboral sin pago de horas extras. Pago por metas de producción. Bonos de producción semanal, quincenal o mensual, condicionados al cumplimiento de metas diarias. Atraso del pago de salario sin adicionar intereses. Tercerización, mediante la cual la empresa tercerizada se queda con una parte del salario.
- 5. Estrategias flexibilizadoras que atentan contra el derecho de las personas trabajadoras a la seguridad social**. Morosidad o no pago de seguridad social. Cambio de razón social para evadir reclamos. En empresas tercerizadas es común el no pago de seguridad social. Deduciones ilegales a personas incapacitadas o bajo licencia de maternidad. Personal médico de empresa, a veces encubre el no pago de seguro social porque disminuye la asistencia de las personas trabajadoras a las instalaciones de seguridad social.
- 6. Estrategias flexibilizadoras que atentan contra el derecho de las personas trabajadoras a la organización sindical**. Lo aplican mediante violación directa al derecho de organización sindical o mediante la persecución de líderes sindicales. Despido de dirigencia sindical, hostigamiento a dirigentes y afiliados.

Todas estas prácticas son violatorias de los derechos sociales y laborales, además de que atentan contra el ordenamiento jurídico y los derechos humanos establecidos en una diversidad de



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

convenciones internacionales. A pesar de estas claras violaciones, las instituciones encargadas de tutelar los derechos, más bien favorecen la impunidad a favor del sector empresarial.

Estas estrategias flexibilizadoras se extienden por toda Centroamérica, pero hay pocas sanciones, lo que refleja la complacencia de las autoridades correspondientes. El extremo ha sido el asesinato selectivo de dirigentes sindicales en varios países.

El cierre de empresas y la violación de derechos a las personas trabajadoras

Los cierres aparentes de empresas maquiladoras se han convertido en el mecanismo mediante el cual muchas fábricas eluden el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En general, los Estados centroamericanos han demostrado debilidad y falta de voluntad política para revertir estos abusos y la violación de sus propias leyes.

Los Estados tienen una débil institucionalidad, permisiva y corrupta, que facilita la impunidad de los infractores. El fondo del asunto radica en la estrategia de descentralizar los procesos productivos para disminuir costos de producción, para lo cual es imprescindible que en los países del sur o en Asia sea más barato producir. Los países subdesarrollados entran en una despiadada competencia para atraer ese tipo de inversión extranjera, que termina castigando al peldaño más débil de la cadena, la clase trabajadora. Esta racionalidad provoca una contradicción insalvable, no puede haber desarrollo social sobre la base de que el país es más barato para producir.

La desprotección de las personas trabajadoras de las maquilas **no se corrige con medidas meramente técnicas**, es un asunto de economía política, que está en el corazón del modelo de acumulación prevaleciente. La débil institucionalidad y la impunidad son condiciones inherentes a la forma de acumulación de las oligarquías locales en alianza con las corporaciones transnacionales, la flexibilización y desregulación (legal o ilegal) son instrumentos del modelo. De ahí que, a pesar de que el sistema tiene una serie de garantías sociales y una institucionalidad vigente, las regulaciones no se activan e imperan mecanismos de impunidad.

En la racionalidad de esta cadena de valor existen diferentes niveles de empoderamiento, cada eslabón tiene su cuota de poder y, por lo tanto, su cuota de responsabilidad en este status quo de violación de derechos. El productor localizado en Centroamérica, si bien no tiene el poder que ostentan quienes controlan los mercados, tampoco está a merced de las marcas. Estas últimas sí tienen gobernanza sobre toda la cadena de valor, por lo que su responsabilidad en la situación de las personas trabajadores es enorme.

Los fabricantes, lejos de ser las víctimas (por aquello de que dependen de los pedidos), intervienen y compiten dentro de la lógica de la cadena de valor. Colaboran, participan en la determinación del precio, a partir de un análisis de sus posibles costos de producción, su productividad, eficiencia, capacidad instalada, transporte, fuerza de trabajo y demás factores.

El comprador fija la demanda, establece un precio máximo para cada prenda. Las transnacionales de la confección ofertan precio para ganarse el negocio, compiten con otros en precio y prontitud de entrega. Hay fabricantes que acusan a las marcas de que cada año los presionan a la baja de precios. Una vez negociado el precio por prenda, se comunican con sus fábricas en ultramar y le plantean al productor nacional o a su subsidiario, que pagarán un determinado precio. Estos entonces, también calculan su ganancia y calculan el precio que le pagarán a la persona trabajadora. La competencia que genera este modelo termina por presionar cada vez más a la baja los salarios y condiciones de vida de las personas trabajadoras.

La maximización de la tasa de ganancia se transfiere a los trabajadores en forma de mayor explotación y conculcación de derechos.



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

Obtenido el contrato, los fabricantes deben cumplir con el diseño solicitado por las marcas y bajar costos para elevar su utilidad. Las personas trabajadoras terminan pagando la presión que viene desde arriba, desde las marcas y queda sometida a relaciones de producción y condiciones de vida propias de la esclavitud y el feudalismo en pleno siglo XXI. La actual crisis global del capitalismo agrava la situación, especialmente para las mujeres trabajadoras por su mayor vulnerabilidad, quienes deben aceptar las peores condiciones de trabajo.

D. Agenda de la Investigación

Fecha	Lugar	Actividad	Nombre	Organización
14, 23 dic. 2010	SJO	Reuniones de coordinación	Omar Salazar Giovanni Beluche V Carlos Pacheco Víctor Quesada	Director ASEPROLA y Jefe de Misión Consultor Consultor Experto ASEPROLA
29, 28 dic. 2010	SJO	Planificación y diseño de instrumentos	Omar Salazar Giovanni Beluche	Equipo de investigación
3 al 20 de enero	SJO	Contactos y citas con informantes en Centroamérica	Omar Salazar	Director ASEPROLA y Jefe de Misión
10 enero	SJO	Elaboración guía entrevistas	Giovanni Beluche	Consultor
11 enero	SJO	Reunión equipo	Omar Salazar Giovanni Beluche V Víctor Quesada	Jefe de Misión Consultor Experto ASEPROLA
17 enero	SJO	Reunión equipo	Omar Salazar Giovanni Beluche V Carlos Pacheco Daniel Pacheco	Jefe de Misión Consultor Consultor Consultor
21 enero	SAL	Viaje a El Salvador	Giovanni Beluche V.	Consultor
21 enero	SAL	Entrevista	Vinicio Sandoval Francisco Chicas	Director GMIES Auditor Social GMIES
22 enero	SAL	Entrevista	Sergio Chávez	Comité Nacional Laboral
23 enero	SAL	Procesamiento de información	Giovanni Beluche	Consultor
24 enero	SAL	Entrevista	Fausto Payés	Centro de Derechos Laborales (CDL) de IDHUCA
24 enero	SAL	Entrevista	Saúl Baños	FESPAD
24 enero	SAL	Grupo Focal	Martha Saldaña Aracely Martínez Norma Martínez Ana Cecilia Molina	Directora FEASIES Mesa de la Maquila Sindicato General de Costureras Sindicato de la Industria del Vestir
25 enero	SAL	Entrevista	Victoria Velásquez	Ministra de Trabajo de El Salvador
26 enero	GUA	Viaje Guatemala	Giovanni Beluche	Consultor
26 enero	GUA	Coordinación Plan de Trabajo	Ana Lucía Fuentes	Administradora de COVERCO



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

Fecha	Lugar	Actividad	Nombre	Organización
26 enero	GUA	Grupo Focal	Maritza Velásquez Susana Vásquez Floralma Contreras Miriam González	Coordinadora de ATRAHDOM Técnica Facilitadora Junta Directiva Junta Directiva
27 enero	GUA	Entrevista	Rosa Galicia	AMUCV y Ex sindicalista de maquilas
27 enero	GUA	Entrevista	Jorge Estrada Evelyn García Julio Coj	Coordinador de asesoría de UNSTRAGUA Sub Coordinadora de Asesoría Junta Coordinadora
27 enero	GUA	Entrevista	Rigoberto Dueñas César López	Secretario General de FETRACUR Secretario General de SITRASAE
27 enero	GUA	Entrevista	Homero Fuentes Claudia Contreras Augusto Aceytuno	Director de COVERCO Coordinadora de Monitoreo Monitoreo
27 enero	GUA	Entrevista	Alejandro Argueta	Abogado Laboralista y activista
28 enero	GUA	Entrevista	Adolfo Lacs	UGT
28 enero	GUA	Grupo Focal	Victorino Zacarías Olinda Bolaños Odilya Xi Verónica Tuj María Pérez Bárbara Suculun Ana Palma Carmelita Carrillo Juana Molina Ana María Beteta	Secretario General de CGTG Comisión de la Mujer de CGTG Ex Oficial Seguridad en Maquilas Ex trabajadora de maquilas Ex trabajadora de maquilas Ex trabajadora de maquilas Ex trabajadora de maquilas Ex trabajadora de maquilas Ex trabajadora de maquilas Ex trabajadora de maquilas
24 enero	HOND	Viaje Honduras	Nombre	Organización
			Matusala Orellana Maritza Paredes Carla Yadira	MINTRAB - Conciliaciones EMIH EMIH EMIH
25 enero	Hond	San Pedro Sula	Yadira Minero Julio Reyes Armando Villatoro	CDM FITH CUTH – FITH
26 enero	Hond	San Pedro Sula	René Guevara Norman Portillo	MINTRAB Director Regional MINTRAB
27 enero	Hond	Tegucigalpa	Ayax Irías Marlon Ochoa	Universidad Autónoma - investigador Investigador
28 enero	Hond	Tegucigalpa	Guillermo Matamoros	COHEP y Director Regional de la Asociación Hondureña de la Maquila
29 enero	Nic.	Coordinación	Reunión de coordinación de logística de incidencia	Socios de Aseprola, campaña regional.
31 enero	Managua	Sesión grupal.	Miguel Ruiz Luis Barboza Roger Barrantes	Secretario general, presidente y secretario de relaciones internacionales de la confederación Sindical sandinista.
	Managua	Entrevista	Alberto Legal Torres	Director Ejecutivo Profesionales para la Acción Social Empresarial. – PASE.
1 febrero	Managua	Entrevista	Marie Van Hacker, Frank Lensik	Directora y coordinador regional para los programas de la maquila del FOS - Bélgica.
2 febrero	Ciudad	Grupo Focal	René Barrantes -	Promotor Sindical en zonas de maquila



Asociación Servicios de Promoción Laboral - ASEPROLA

Fecha	Lugar	Actividad	Nombre	Organización
	Sandinino		Edwin Sánchez Francisco estrada Karla Gutiérrez Salguero Edgardo Díaz Bermúdez Edwin Díaz Bermúdez Arelys Silva Espino Pedro Mendoza Guillermo Rodríguez	CST – JBE Junta directiva del Sindicato Enrique Smith, de la industria del calzado, SARATOGA, de capital brasileño, zona franca de Ciudad Sandino.
2 febrero	Tipitapa - Managua	Entrevista - grupal	Enrique Espinoza Ramiro Blanco Norma Aburto	Equipo de trabajo de la Comisión de Zonas Francas de Nicaragua.
3 febrero	Managua	Entrevista	Fernando Malespín	Experto en temas laborales de la maquila, Catedrático de UCA - Nicaragua y Asesor de la Ministra del Trabajo de Nicaragua.
3 febrero	Managua	Entrevista	José Espinoza Navas	Presidente de la Confederación de Unidad Sindical – CUS - de Nicaragua. Secretario general del Consejo permanente de los Trabajadores de Nicaragua.
3 febrero	Managua	Revisión de material	Omar Salazar Alvarado	ASEPROLA
4 al 8 feb	San José	Redacción avance informe	Omar Salazar, Giovanni Beluche, Víctor Quesada	ASEPROLA
10 feb.	San José	Coordinación con FLA	Omar Salazar Jorge Pérez	ASEPROLA FLA
14 al 22 feb.	San José	Elaboración Informe Final	Omar Salazar Giovanni Beluche V Carlos Pacheco Víctor Quesada Daniel Pacheco	Equipo de Investigación