

¿Qué será de los sindicatos en las maquilas de Nicaragua?

Pregunta abierta

Natacha Borgeaud Garciandía*

Nuestro propósito ha sido, en estas páginas, dibujar los contornos de la situación de los sindicatos de trabajadores en las maquilas de Nicaragua frente a la paño-
plia de estrategias de las que disponen las empresas para evitar su presencia. Estas estrategias son algunas frontales y hasta violentas; otras, más sutiles, apuntan a neutralizar los sindicatos por “substitución de interlocutor”; otras, por último, son paradójicamente fruto de herramientas pensadas para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Por la imagen de respeto que deben presentar las empresas ante la opinión pública internacional, suelen ser más eficaces las estrategias que no focalizan violentamente al trabajador.

“**P**odemos hacer que Nicaragua sea un país entero de zonas francas”¹ suspiraba un empresario nicaragüense cinco años atrás. Con un algo de paciencia los sueños (de algunos) se cumplen y nuestro empresario debe estar feliz de ver el crecimiento exponencial de las empresas maquiladoras: 5 empresas en 1992, 46 en 2002, para llegar a 91 empresas (85000 empleos directos) en el 2006 sin contar las que están en montaje o en etapa de preinversión. A pesar de los usados refranes de los sucesivos gobiernos sobre sus repercusiones en cuanto

a capacitación y calificación de la mano de obra y desarrollo de la industria nacional, como bajo otros cielos y sin sorpresa, fueron enclaves económicos que se propagaron con excesivas exenciones fiscales... y sinceros agradecimientos. Estas empresas, en su mayoría textiles (los dos tercios), requieren poca inversión, poca infraestructura, poca tecnología y mano de obra no calificada; las condiciones de trabajo son duras, extremadamente precarias, fragilizadoras e irrespetuosas para con las personas trabajadoras. Su carta infalible: la *creación de empleos* en un país donde el desempleo y el subempleo² son el pan coti-

diano de la población activa. Y la respuesta de todos los actores involucrados frente a la *ausencia de alternativa* que plantea esta política económica: “¿Qué podemos hacer? Es lo único que tenemos”. En la ausencia de alternativa descansa la legitimidad del desarrollo de las maquilas. Y Nicaragua no carece de argumentos para venderse, rica en incontestables ventajas comparativas: no hay salario que sea más bajo en toda la región; por ser tan pobre, la Organización Mundial del Comercio (OMC) le otorgó el derecho a seguir, después del 2008, brin-

* Doctorante en sociología, IEDES (Institut d’Etudes du Développement Economique et Social), Sorbonne-Paris I.

¹ Entrevista con G. Cuadra en *El Observador Económico*, diciembre 2001-enero, 2002, núm. 119.

² 11,7% y 46.5% en 2005 respectivamente según el Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (11,7% de desempleo parece poco

pero se entiende con la definición del desempleo que concierne la proporción de la PEA que no tenía empleo la semana anterior y que buscaba activamente un trabajo).

dando subsidios fiscales a la exportación sin límite de tiempo; finalmente con el Tratado de Libre Comercio CAFTA-RC, “un puente hacia el progreso”, que entró en vigencia hace menos de un año, obtuvo preferencias arancelarias para la importación de 100 millones de metros cuadrados de tela de *terceros países*, provenientes por ejemplo de Asia o de África, para utilizarla en prendas que se exportarán a Estados Unidos libres de aranceles. Aún sin saber cuales serán las repercusiones a largo plazo de la apertura del mercado chino y del fin del acuerdo multifibra, podemos suponer que por ahora estas ventajas son aptas para seducir inversores interesados en la región. Con estas tristes ventajas, Nicaragua está acogiendo empresas que volaron de México y de otros países centroamericanos.

En este artículo nos proponemos dirigir el proyector hacia la situación de los sindicatos de *trabajadores*³ en lucha por ser reconocidos como actores e interlocutores dentro de estas empresas que de ninguna manera piensan abandonar su protagonismo en la gestión de las relaciones laborales. Las empresas maquiladoras no están dispuestas a reconocer en los trabajadores una fuerza social, el interlocutor con el que definir las reglas del juego. Los sindicatos son una estructura política, uno de los tres actores de la negociación colectiva. Reconocer la existencia de un sindicato, es reconocer la existencia de un poder, de un contrapoder en el seno de la empresa y aceptar negociar su funcionamiento. Es también reconocer la existencia y “utilidad” de la masa obrera (o sea una forma de dependencia con respecto a los trabajadores). Es levantar acta de la existencia y de la legitimidad del código del trabajo y de lo negociado en los convenios colectivos.

Las técnicas que manejan las empresas para evitar este molesto representante de los trabajadores son diversas, más o menos sutiles y absolutamente reales. A estas trabas se suman las dificultades ligadas al ‘movimiento maquilero’ (se multiplican las empresas, se instalan o trasladan a zonas rurales, aparecen nuevas producciones, etc.) y obviamente la precariedad de la situación laboral y de vida de la población obrera.

Si, hace quince años, aún se podía apostar por la memoria histórica del sindicalismo nicaragüense heredado de

³ Estos están en su gran mayoría afiliados a la Central Sandinista de Trabajadores (CST). Los sindicatos blancos señalados por estos sindicatos pero también por los trabajadores suelen ser de la Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN), central que declara privilegiar la concordia, el diálogo y la negociación con la patronal. La CTN y la Central de Unificación Sindical (CUS) se sitúan a la derecha del damero político, históricamente en oposición al Sandinismo.

la revolución⁴, hoy tanto la creación de sindicatos como la afiliación de los trabajadores de las empresas maquileras son sumamente difíciles. La adopción brutal de políticas económicas neoliberales, combinada con las estrategias empresariales y el buen visto del Estado, ya cumple 16 años y parece haber hecho tabla rasa de las experiencias anteriores organizadas por (o contra) el Estado. Sin embargo, y a pesar de las enormes trabas, unos sindicatos de trabajadores empiezan a aparecer en las maquilas a partir de 1996, eran 9 en el 2004 y 12 en el 2006 (tomando en cuenta que establecer una cifra exacta es arriesgado ya que pueden ser decapitados o neutralizados en cualquier momento por la empresa). Es interesante observar que para la Corporación de Zonas Francas, que administra los parques industriales propiedades del Estado, si “en la actualidad de 60 empresas que tienen más de 100 trabajadores, existen sindicatos en 24 de ellas, representando un 46% del total de las empresas”, sólo aparecen las centrales sindicales que actúan a favor de las empresas (CTN y CUS) y a menudo solicitadas por ellas. Los sindicatos de trabajadores, organizados por la Central Sandinista de Trabajadores, mala publicidad para las zonas francas, son aquí simplemente ignorados y por ende ilegítimados.

En este artículo veremos, en una primera instancia, cómo las empresas, con lógicas diferentes (debidas, entre otros factores, a su país de procedencia) implementan estrategias para neutralizar los sindicatos que podrían representar un contrapoder –ya sea mínimo– dentro de la empresa. Estas estrategias son diversas y suelen combinarse. Podríamos distinguir las que tienen como blanco directamente el trabajador, las contraofensivas “por sustitución del interlocutor” (consiste en crear su propio interlocutor “representante de los trabajadores” apartando el sindicato), las que revisten la amenaza de suspender la actividad de la empresa, y los métodos, a menudo consideradas satisfactorios, de verificación del respeto de los derechos de los trabajadores al margen de los sindicatos. Frente a las empresas: un Estado mudo, más bien acogedor o, mejor dicho, cómplice del debilitamiento sindical; miles de obreros y de obreras que, en palabras de ellos, *sobreviven* y tienen como horizonte el día a día, y los sindicatos. Sin dinero propio pero con ayudas, con un respaldo obrero temeroso,

⁴ Como lo presentan en 1994, aunque ya con dudas, Roland Membreño y Elsa Guerrero en *Maquila y organización sindical en Centroamérica*, CEAL, Managua, p. 79. Según estadísticas de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo, Nicaragua contaba en 1990 con 41012 afiliados a 591 sindicatos; en el 2002, 4655 afiliados se repartían en 115 sindicatos.

entre historia borrada y porvenir oscuro, los sindicatos buscan caminos de acercamiento a los trabajadores y respuestas a las estrategias empresariales; olvidan viejos rencores internos, extienden su horizonte de trabajo y siguen peleando por poder defender a los que deben representar: los trabajadores y las trabajadoras.

Entre la imagen y el poder sin reparto de las empresas de inversiones extranjeras

De la empresa “responsable” al terreno

Que las empresas se opongan a los sindicatos de trabajadores es, infelizmente, muy común y no solamente en Nicaragua. De no considerarse una decisión política fuerte por parte del Estado (de regular las empresas y proteger su población) o del conjunto de las naciones, nada permite pensar en un cambio de actitud substancial por parte de las empresas en sus relaciones con los trabajadores. Los cambios observados, los logros obtenidos, resultado de duras luchas, son edulcorantes frente a la apisonadora política económica de apertura total y saqueo inmediato. Los atropellos a la ley laboral nicaragüense y a los derechos humanos son innumerables, sin embargo falta tener, por parte de las empresas, cierto cuidado. Así, por respeto al interés de sus clientes y a la susceptibilidad de los consumidores y de la “opinión pública”, las empresas no pueden pisotear libremente los derechos de los trabajadores sin arriesgarse (más bien teóricamente) a sufrir consecuencias importantes para su actividad como presiones o la anulación de pedidos en caso de escándalo. Esto nos lleva a subrayar dos puntos. El primero consiste en la idea de que una empresa ha de responder a criterios de democracia y de legitimidad (ofrecer una imagen que corresponda a los valores de los cuales se prevalecen nuestras sociedades), debe demostrar respeto por los derechos y las reglas, dejar que los trabajadores se expresen y se doten de una organización que defienda sus intereses. Esa organización será admitida en cuanto más provenga de agentes que no cuestionan la presencia de estas empresas. Por ende, tiene que haber cierto consenso en cuanto a la presencia de las maquilas (este consenso no implica que las razones de unos y otros sean las mismas) y evitar que la contestación sea llevada por sindicatos de trabajadores —aunque estos respondan, finalmente, al primer criterio.

El segundo punto a subrayar podrá parecer paradójico con esta primera idea ya que las represalias y las amenazas son moneda corriente para los pretendientes a sindicalizarse

o afiliarse a sindicatos independientes de la empresa. Eso traduce, además del más absoluto desprecio de las leyes del trabajo, la dificultad de alcanzar y actuar a nivel internacional a partir de lo cotidiano. El apoyo internacional funcionó en varias ocasiones para que los empresarios cedan reconociendo un sindicato o reintegrando sindicalistas o afiliados injustamente despedidos⁵. Esto podría plantear un cuestionamiento en términos de frontera entre lo “relevante” y lo “irrelevante”, lo que llega y lo que no llega a oídos internacionales. Implementar una “guerra de desgaste” es sumamente eficaz cuando los trabajadores cuentan con poco recursos (económicos, apoyo moral y psíquico, sindicato fuerte). Generalmente, la mejor opción es deshacerse de un sindicato en vías de constitución, pero en el caso en que éste logre mantener su clandestinidad (¡), se puede actuar durante la constitución gracias a la ayuda de funcionarios del Ministerio del Trabajo, e inclusive formado ya el sindicato. El que se acerca de lejos o de cerca a un sindicato se sabe inmediatamente amenazado de despido (sabiendo que las maquilas emplean muchas mujeres solteras y responsables de sus familias que no pueden arriesgarse a perder sus \$80 mensuales⁶ ni el insuficiente seguro social). Despedidos los veinte o parte de los veinte candidatos —legalmente imprescindibles para formar un sindicato—, se corta de raíz la organización al mismo tiempo que sirve de demostración de fuerza de la empresa y ejemplo para otros eventuales candidatos. Los despedidos pueden verse excluidos del conjunto de las empresas de la zona franca si su nombre fue consignado sobre la lista negra que circula entre los empresarios. Esta exclusión es una amenaza muy fuerte en un país que carece de empleos, menos aun “formales”. Afuera de la empresa el trabajador suele quedarse solo, las centrales sindicales no pueden ayudarle mucho, las quejas son percibidas como inútiles, y hay que apurarse en encontrar otro ingreso para sobrevivir él o ella y su familia.

Debilitar el trabajador individualmente

Una vez constituido el sindicato, la empresa puede optar por tratar de decapitarlo, actuando a la vez sobre cada individuo (protegida, según la ley, por el fuero sindical) y sobre

⁵ Los trabajadores fueron, en diversos casos, sometidos tras su reintegro a presiones y al aislamiento (como la “ley de hielo” que explicamos más adelante) por parte de la empresa, hasta obtener su renuncia “voluntaria”.

⁶ Salario promedio de un obrero de la maquila contando incentivos diversos y horas extras. El sueldo mínimo por hora es de 0.27\$.

los demás trabajadores. Los métodos más violentos o menos sutiles provienen de las empresas asiáticas, sobre todo coreanas; los estadounidenses prefieren otras opciones para alcanzar el mismo fin, como, por ejemplo, crear asociaciones paternalistas para los trabajadores dejando saber que los sindicatos no son tolerados. Por un lado, llevar al sindicalista a desistir del sindicato con amenazas dentro y fuera de la fábrica u ofreciéndole una buena suma de dinero a cambio de su renuncia. Aceptar el soborno no es únicamente una cuestión moral en la situación de precariedad que viven la mayoría de los trabajadores; por otro, es un factor muy importante de desprestigio de los sindicatos para los demás trabajadores. Pero el método de desgaste es todavía el más eficaz y discreto, o sea, difícil de demostrar. La “ley de hielo”, por ejemplo, procura aislar completamente al trabajador con las consecuencias que podemos imaginar sobre su salud mental y afectiva. Los demás trabajadores reciben la orden de ignorar totalmente al o a la compañera, no les pueden dirigir la palabra bajo amenaza de despido. Además aislarlo y negarle la posibilidad de hacer las horas extras indispensables a su sueldo, no se le da trabajo dentro de la empresa, no se le permite producir, por lo que puede pasar diez horas sentado frente a la máquina y a su total inutilidad. La fragilidad del trabajador sindicalizado es muy grande y poco falta para que quiebre y renuncie. La vía judicial es también privilegiada por los empleadores: el sindicalista es, por ejemplo, acusado de hurto y denunciado ante las autoridades policiales y judiciales, sembrando la sospecha entre los trabajadores y criminalizando la relación laboral.

¿Y si cesamos la actividad?

Como lo hemos señalado, estos métodos pueden combinarse con otros. La “generación de empleos” y su corolario, la necesidad de maquilas, son un fuerte condicionante. Así, la amenaza de cerrar la empresa e irse o de invertir en otro país menos “problemático” actúa como una espada de Damocles sobre las cabezas del Estado y de los trabajadores nicaragüenses⁷. A pesar de que se trate de “capitales

⁷ Según Pedro Ortega, dirigente de la Mesa Laboral de Sindicatos de la Maquila, entrevistado por Giorgio Trucchi, el caso se dio hace poco ya que una empresa coreana y un consorcio taiwanés amenazaron con cerrar sus fábricas en caso de una victoria electoral de FSLN en las elecciones presidenciales del 5 de noviembre del 2006. Entrevista del 2 de noviembre del 2006, en la Rel-Uita (Secretaría Regional Latinoamericana de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y la Agricultura, en <www.rel-uita.org>.

golondrinas” prontos para despegar, una empresa es capital, infraestructura, personas, organización e inversión tampoco se mueve tan fácilmente. La figura que ha tomado esta amenaza es la del cierre temporal, situación que contempla la ley y que debe ser aprobada por el Ministerio del Trabajo, o la de marcharse hacia las zonas rurales menos reivindicativas.

Creación de interlocutores propios

Lo que hemos denominado la contraofensiva “por sustitución del interlocutor” es también muy común. El objetivo es descalificar totalmente el sindicato como interlocutor legítimo dentro de la empresa. Puede combinarse con ataques frontales pero este particular opta por neutralizar o evitar la organización de trabajadores. Para neutralizarlo se crea un sindicato *blanco* compuesto por personal de confianza y totalmente afín con la patronal. Éste será el interlocutor de la empresa en nombre de los trabajadores. La estrategia es buena ya que, por una parte, neutraliza bastante el sindicato de los trabajadores y, por otra, presenta ante el mundo externo una figura de respetabilidad al contar con una organización sindical, y desplaza el conflicto obreros-patronal hacia conflictos entre obreros de los dos sindicatos, dificultando aun más la lucha a nivel de poderes dentro de la empresa⁸. También se puede neutralizar o

⁸ Véase una ilustración de esta estrategia con las explicaciones de H., administradora en una empresa taiwanesa que ahora cerró:

H: En esta fábrica había dos sindicatos... comenzaron a levantar poco a poco el sindicato sandinista con sus volantes, estar explicando lo que era un sindicato, todo eso, y lograron formar un buen sindicato... los otros empleados que no querían estar con ellos porque sabían que era un sindicato sandinista decidieron hacer su propio sindicato. Buscaron apoyo en la administración, entonces yo les dije “OK, hagan su sindicato y yo les voy a apoyar”. Yo tenía que jugar por las dos partes, tanto por los empleados como para la administración porque tampoco podía dejar que el otro sindicato, el sindicato sandinista, tomara las riendas y dejara a los otros empleados mal, y tampoco que afectara a la administración, entonces tenía que jugar así con ellos... y fue por eso que hicimos el otro sindicato para contrarrestar el peso que tenía el otro sindicato sandinista.

N: Cuáles eran las grandes divergencias?

H: Ellos son muy apasionados por la política, entonces por eso no se llegaban a poner de acuerdo, porque a uno decían que era sandinista y quiere salir con la suya, y los otros viceversa, por política.

N: Y quién integraba este sindicato?

H: Bueno, teníamos... había un abogado de la Zona Franca, de la Corporación de Zona Franca que era el que nos estaba dando en apoyo. Es el CUS... él andaba como para capacitación para cómo contrarrestar al otro sindicato, pero... realmente no era nada político, era totalmente neutral.

N: ¿Eran trabajadores, gente de la administración?

evitar la presencia de sindicatos por medio de la creación, por parte de la empresa, de una asociación *para* los trabajadores, con sus fiestas, sus préstamos, sus recompensas, su comprensión. “La tienda que es de los empleados, estamos asociados. Si, es una asociación de los empleados de C., que se llama Pro C., por el bienestar de los empleados”. Es importante para la imagen de la empresa crear un “ambiente no conflictivo” dentro de la empresa, o sea, generar una forma de dependencia por parte de los trabajadores. Ellos saben que sus condiciones de trabajo son mejores que en otras empresas. Serán menos tentados por afirmarse colectivamente dentro de la empresa reivindicando sus derechos ya que la empresa anticipa –limitándolas y controlándolas– las necesidades prácticas de los trabajadores, al tiempo que los mantiene en el aprieto financiero. Atiende, a través de ese tipo de asociaciones, las preocupaciones cotidianas de los trabajadores; esta situación individualiza cada trabajador, refuerza su dependencia con la empresa y descarta todo tipo de reconocimiento de los trabajadores como fuerza social y actor de la negociación colectiva. Es una forma sutil de deslegitimar el sindicalismo en su razón misma de ser, y controlar así cada rincón del mundo laboral.

¿Quid de otras inspecciones?

Hay formas más sutiles aun de desplazar los sindicatos y su papel de actor social dentro de la empresa. Estas formas pueden llegar a ser más eficaces en cuanto que su propósito no es, en principio, descalificar los sindicatos. Daremos tres ejemplos. Primero los códigos de conducta cuando no son acompañados por la presencia de un sindicato de los trabajadores. Los códigos de conducta no conllevan obligatoriedad, constituyen posibles vías de administración de las

H: No, todos trabajadores. Sólo yo les daba mi apoyo pero yo no estaba adentro. Sólo les proporcionaba transporte, y comida a veces cuando tenían reuniones, les hacía los seminarios, les daba todo el apoyo. No es tampoco que se los quisiera quitar a los otros pero ya los otros estaban bastante fuertes entonces y tenía que buscar cómo contrarrestarlos.

N: ¿Y qué trabajadores estaban porque me imagino que hay distintos tipos de trabajadores con distintos tipos de responsabilidades...?

H: Eran los supervisores de línea, los supervisores de corte... también muchos operarios que luego fueron subiendo a supervisores, de plancha, de empaque, pero por su trabajo; no porque estuvieran en el sindicato!

N: Es interesante esto... ver que se pueden armar varios sindicatos, que hay luchas entre ellos...

H: Sí, de hecho, era más entre ellos que con la administración, por que yo hablaba con todos.

prácticas de gestión de la mano de obra de las empresas multinacionales⁹. Los códigos de conducta nacieron, antes de ser retomados por organizaciones obreras, de una idea de empresarios de multinacionales que querían protegerse de las ingerencias estatales. Así, si en sí no se puede negar el aporte positivo de un texto que, por ejemplo, plantea el respeto de los derechos de asociación, puede tener efectos perversos ya que le permite al empresario demostrar su compromiso para con los derechos de los trabajadores esquivando su reconocimiento legal, lo que sí implica un convenio colectivo (además, cuyas pautas son obligatorias y su aplicación “verificable”).

El segundo ejemplo implica las auditorías provenientes de los clientes mismos de las empresas. Pueden las auditorías ser importantes para denunciar y retar la empresa por irregularidades y abusos en cuestiones laborales, más aun, cuando la auditoría se conjuga con fuertes problemas internos y escucha internacional. Los consumidores son sensibles a esos temas y capaces de desactivar grandes escándalos que toda marca cliente buscaría evitar para salvaguardar su imagen. Aquí el auditor proviene del cliente de la empresa, del que recibe su producción y, como tal, esta última es lo que primero y antes que nada le interesa. Llegan para controlar todo el proceso de producción y la calidad de su producto en la cual el trabajador es una pieza del engranaje. Inclusive la presencia de un sindicato o el respeto de la ley pueden ser contraproductivos para la empresa si falta terminar un pedido para la llegada del auditor ya que eso puede traducirse con grandes irregularidades como la obligación de trabajar día y noche hasta terminar el pedido. Este método no es un sello al respeto de las leyes nacionales en materia laboral –menos aun si el inspector decide “cerrar los ojos” sobre irregularidades que no levantan olas.

El ejemplo que hemos dejado para el final concierne las iniciativas independientes de monitoreo internacional como, por ejemplo, el WRAP o Worldwide Responsible Apparel Production. El WRAP es un organismo internacional que proviene de la *industria* y reúne asociaciones textiles del mundo entero. Para ser gratificado del certificado WRAP, cuya afiliación vale \$895 anuales, la empresa debe mostrar, tras un proceso de autoevaluación e inspección de monitores asociados a la WRAP, que cumple con los doce principios de producción¹⁰ que abarcan el cumplimiento

⁹ G. Caire, “Globalisation et relations professionnelles” en *Revue Tiers Monde*, núm. 156, oct.-déc.

¹⁰ Los 12 puntos o doce principios que la empresa ha de respetar para pretender recibir el certificado WRAP son los siguientes: conformidad con las leyes y reglamento del lugar de trabajo, trabajo forzoso, trabajo infantil

de condiciones legales, humanitarias y ecológicas. El WRAP apuesta por las empresas “responsables” con sus prácticas de producción. Desde nuestro punto de vista, si bien este tipo de método de verificación puede llegar a ser eficaz, también puede tener como efecto socavar o anular el poder de los sindicatos. WRAP trabaja con empresas en dieciocho países del mundo, entre ellos Nicaragua. Por citar un ejemplo, S, quien goza de un puesto administrativo en la empresa estadounidense R.:

S: Este certificado te permite obtener el trabajo de cualquier cliente sin necesidad de que te vengán a inspeccionar auditorias 3-4-5 veces... es como ya un pase, ya te aceptan por el hecho que estés certificado por WRAP porque ya obviamente estás cumpliendo con todas las leyes nacionales e internacionales... Sí, te dan tres meses para una autoevaluación... y vienen a medir todos los 12 puntos. Si no, ellos hacen medidas correctivas... nos dan otra oportunidad para corregirlas y después pedimos que nos vengán a inspeccionar. Ya, una vez que ya recibimos el certificado se acaban las inspecciones.

S [media hora más tarde]: ¿Las organizaciones sindicales?... Recuerdo que ha habido personas que han tenido vínculos con sindicatos en R. y se han... eliminado [NB: confirmado por obreros de esta empresa]. R. no quiere. No hay un sindicato y trata... creo que trata de que no exista un sindicato, en R..

N: Tampoco hay (sindicato blanco), entonces ¿cómo responden a los 12 puntos a los que tienen que responder con lo del derecho a la organización? ¿cómo ustedes demuestran que lo respetan?

S: ese punto... yo creo que simplemente ellos dan a conocer o a entender que realmente no hay una necesidad de formar un sindicato por parte de los trabajadores porque su forma de trabajar y su forma de darle solución a cualquier problema de los trabajadores se hace de una forma adecuada, de una forma inmediata, entonces yo creo que la libertad de formar sindicato existe pero creo que la empresa en sí da a entender y da a conocer y va a demostrar que simplemente no le dan al trabajador una motivación para hacer sindicato porque no es necesario... Esa es la única forma que yo veo que pueden comprobar que están cumpliendo con esa norma de formar sindicato.

prohibido, acoso y abusos prohibidos, sueldos completos y ventajas sociales, respeto de las horas de trabajo legales, discriminaciones prohibidas, respeto a las condiciones de salud e higiene, libertad de asociación y de negociación colectiva, respeto al medio ambiente, conformidad con los reglamentos aduaneros, lucha contra el tráfico de drogas.

Este intercambio nos deja pensativos ya que al parecer R. obtuvo su certificado sin cumplir con la libertad de asociación prevista por las leyes nacionales e internacionales y claramente estipuladas en los principios de la asociación de monitoreo internacional. Por un lado, se puede pensar que, paradójicamente, el mismo certificado es el que protege a la empresa de tener que cumplir con la obligación de aceptar la constitución de un sindicato. Ni imaginar si este hecho no es aislado. Este método puede ser una buena herramienta si, con organizaciones laborales y el Ministerio del trabajo, realmente constriñe la empresa al respeto del derecho laboral, evitando caer en las múltiples estrategias empresariales para esquivarlo. Por otro lado, también es preocupante el hecho de que este tipo de certificado se extienda, adoptado por numerosos distribuidores y marcas, con una consecuente disminución de otras vías de verificación. La posesión de tal certificado puede “desresponsabilizar”, quitarle protagonismo a quien por ley tiene el deber de cumplir con el control de la correcta aplicación de los derechos laborales: el Ministerio del Trabajo (ya de por sí bastante complaciente con las empresas de maquila). Los métodos de verificación del cumplimiento de la ley y del respeto a los derechos de los trabajadores “se deslocalizan”, como las empresas... pero los trabajadores no.

Entre fragilización impuesta y fragilidad propia, la situación delicada del sindicalismo

Nicaragua no escapa de la invisibilidad creciente de los movimientos obreros. Estos han disminuido, desde los años noventa, en cantidad, en duración y en su capacidad de reivindicación. Las condiciones de los sindicatos de trabajadores en las empresas de zonas francas es particularmente difícil ya que, sumado a los problemas intrínsecos a los sindicatos, éstas dedican parte de su energía en descebar toda veleidat de sindicalización. Hemos visto que disponen de múltiples estrategias para contrarrestar la presencia de sindicatos en su seno, sin ser molestados por el Ministerio del trabajo.

Un mundo cambiante

Las dificultades que enfrentan los sindicatos son de múltiples índoles. Primero, hay que recordar la velocidad de los cambios. Las maquilas tales como las que existen hoy en día aparecieron a principios de los años noventa y crecen exponencialmente desde entonces. Tras las elecciones de

1991 que sellaron los años de gobierno sandinista, decretos y leyes se suceden abriendo generosamente el país a la inversión extranjera. Con la maquila entra una nueva realidad, en un contexto político y económico que también se estrena y donde falta encontrar o crear sus marcos. Tuvieron que pasar unos cuatro años antes que nazca el primer sindicato de trabajadores en una maquila. Las empresas que llegan constituyen ellas mismas un paisaje pluricultural ya que según su país de origen la concepción del mundo laboral y de las relaciones laborales varían del todo¹¹. Hemos visto, por ejemplo, que frente a la amenaza de sindicalización las empresas estadounidenses y coreanas implementan políticas muy diferentes, entre coacción directa y actitud paternalista, ambas con el fin de no contar con la presencia de sindicatos.

Además de su crecimiento exponencial en número, las maquilas se extienden sobre el territorio nicaragüense, salen de Managua y sus alrededores hacia otras ciudades o zonas rurales: allí donde el desempleo y la pobreza son más elevados, se multiplican las zonas francas privadas. El efecto sobre los sindicatos es considerable. Por un lado, el espacio cuenta con menos empresas y aumenta la posibilidad de control que cada empresa puede ejercer sobre su población obrera lo que limita las estrategias laborales de los trabajadores. Por otro, se trata de poblaciones trabajadoras con características propias¹², diferentes de los trabajadores de maquilas urbanas con los que se ha venido desarrollando el trabajo sindical hasta ahora. O sea que la zona franca cubre en realidad un mundo diverso y cambiante al que los sindicatos se han de adaptar con alta velocidad —velocidad poco compatible con el trabajo concienzudo largo de formación y concientización que la sindicalización requiere.

Población trabajadora: entre temores y poca disponibilidad

“Si se enteran que sos del sindicato, vas fuera”: el miedo a la represalia, el miedo a perder un empleo escaso y algo

¹¹ Es un aspecto muy importante que impregna todos los aspectos laborales dentro de las empresas, más aún cuando las relaciones jerárquicas se entrelazan con diferentes pertenencias étnicas. Véase Borgeaud Garciandía Natacha, “La vie sous-traitée des ouvrières des maquilas du Nicaragua” en *Les Cahiers du Genre*, núm. 40, L’Harmattan, Paris, 2006.

¹² De Jon Ander Bilbao y su equipo del Instituto de Investigación y Desarrollo Nitlapán, se puede consultar el reciente trabajo, *El Impacto de la Maquila en una Zona Campesina*, NITLAPAN-UCA, Managua, 2006.

estable, la circulación de una lista negra influyen mucho en la participación de los trabajadores y las trabajadoras a la organización sindical. Aunque reconozcan la importancia de que haya un sindicato —que no sea blanco—, la búsqueda de soluciones por parte de los trabajadores suele ser, como lo fomentan las empresas, individual. Más aun si recordamos que la jornada laboral se extiende de diez a doce horas diarias cinco o seis días por semana, los trayectos suelen ser largos, y queda aún la tarea doméstica por cumplir. La disponibilidad para participar de reuniones es muy escasa.

“Los veinte valientes no se arriesgan”, se lamenta un líder sindical de la Central Sandinista de Trabajadores. Veinte es la cantidad de trabajadores mínima requerida legalmente para crear un sindicato y que beneficiarán del fuero sindical (protección indispensable con la que no pueden contar los simples afiliados expuestos a las represalias de la empresa). Entre los trabajadores predomina el temor a perder su medio de subsistencia y en algunos un sentimiento de desconfianza respecto a la capacidad de acción y de resultados del sindicato (es el círculo vicioso de la debilidad sindical por la debilidad de su base y viceversa) o respecto a los mismos “veinte valientes” que “siempre salen con la suya y salen bien” (por el fuero sindical). Esta reflexión, escuchada en variadas ocasiones, subraya la falta de cultura sindical y un tejido obrero deshilachado. Cabe señalar también que los sindicalistas que se venden cediendo a la estrategia empresarial así como, en menor medida, el hecho de aprovechar el fuero para pedir todos sus derechos, son elementos que afectan profundamente la imagen de un sindicato.

Presupuestos insuficientes

Las zonas francas a configuración cambiante, la política claramente antisindical de las empresas, el miedo y la desconfianza de los trabajadores son dificultades muy reales que se suman a la falta cruel de medios financieros y a las divisiones internas que socavan las movilizaciones sindicales y su capacidad. A nivel financiero los sindicatos cuentan con presupuestos extremadamente pobres que provienen de los magros aportes voluntarios de los trabajadores y de ayudas internacionales más que nada europeas y dirigidas a proyectos concretos. Todo sindicato debe contar con ingresos que le permitan no sólo cubrir sus gastos sino desempeñar su trabajo. Si, por ejemplo, una empresa despidió un trabajador protegido por el fuero sindical y se lleva el caso ante un juzgado por un reintegro, el trabajador no

tiene las posibilidades económicas de esperar que se resuelva su caso, y la ayuda que puede brindar el sindicato es tan mínima que el trabajador se ve obligado a abandonar su lucha a la larga insostenible para buscar otra fuente de ingresos. No hay fondos para sostener luchas sindicales y los empleadores lo saben; no hay fondos para cumplir con el trabajo de sensibilización, educación y formación de los trabajadores —sólo los líderes recibirán cursos de capacitación—; no hay fondos que permitan contar con especialistas de cada temática particular que cruza el mundo de la maquila; no hay fondos suficientes para proyectarse y ofrecer una proyección a quienes se afilian.

Y las divisiones internas

Por último, otro aspecto profundamente desfavorable al movimiento sindical se origina en sus propias divisiones. Entre sindicatos de Centrales diferentes por disensiones históricas pero también dentro de las Centrales entre sus miembros, lo que no deja de ser aprovechado por los empresarios antisindicales ni, dado el caso, por el Ministerio de Trabajo por razones más políticas. Veamos el ejemplo de divisiones que se dieron en una federación de la maquila ligada a la Central Sandinista de Trabajadores, tal como la presenta su secretario general:

Antes era una sola federación, pero después el problema del sindicato es igualito como la izquierda, que siempre está dividida... por tener el control los dirigentes de las cúpulas, de las federaciones de los sindicatos. ... entonces parte de las divisiones que se dieron en el 2000 fue por un congreso en que parte de la federación apoyando un candidato y otra parte apoyando otro candidato para la secretaría general de la central porque había métodos muy verticalistas y muy partidista. ... Nosotros decíamos que no, que debía haber una renovación, no un liderazgo y aunque si la mayoría éramos sandinistas pero debíamos dejar un poco la “partidización”. (...) Se dividió la federación y ese mismo año C. formó una nueva federación pero con los mismos sindicatos nuestros que era (de las empresas) F, E. y otra empresa nacional. Estos sindicatos de desafilieron de nosotros. Bueno, después otra división con M. porque la José Benito [una pequeña central] quería después, en el 2002, que nos afiliáramos a ella, nosotros dijimos que queríamos un proceso unitario, que nos queríamos unificar como antes. Entonces como no lo lograron decidieron también irse... O sea que estas tres federaciones no han sido con sindi-

catos nuevos sino con sindicatos que ya pertenecían a esta federación.

Una federación que se divide en tres por razones internas y de poder; tres federaciones que se reparten los sindicatos ya constituidos y que dispensan energías necesarias en querellas domésticas... los efectos de las divisiones son nefastos para el movimiento, para la imagen que ofrece a los trabajadores de por sí desconfiados y es “pan bendito” para los empleadores. Pasado un par de años, estas federaciones decidieron coordinarse nuevamente a través de una “mesa laboral”, financiada por sindicatos europeos, con el propósito de formar una confederación e invitar otras centrales sindicales para participar de diálogos comunes.

Nuevas estrategias sindicales

Como lo hemos estado viendo esquemáticamente, los sindicatos de trabajadores en las maquilas se desarrollan en condiciones de gran debilitamiento. Las causas son diversas aunque prevalezcan las poderosas y múltiples estrategias antisindicales de las empresas, las mismas que son actualmente las más importantes creadoras de empleos. Entre resignación frente al tipo de trabajo que se expande en Nicaragua, “Al fin y al cabo es lo único dentro de la misma división social del trabajo que a Nicaragua y a Centroamérica le han tocado ser, países maquileros... Si no te sometés, se imponen” y su razón de ser como sindicato, más que sólo adaptarse han intentado buscar nuevas formas de organización “porque nos estamos encasillando en el sindicalismo tradicional”, como sostiene un dirigente sindicalista.

Salir de la fábrica

Primero hacía falta tomar en cuenta que la población ya no respondía al modelo del trabajador industrial masculino y organizado “desde arriba”. La mayoría de los trabajadores de las maquilas son mujeres (más aun en las empresas asiáticas) y personas muy jóvenes cuya primera experiencia laboral es la maquila. Muchas son solteras, responsables de su familia, con obligaciones que desbordan ampliamente las agotadoras horas de trabajo en la fábrica. Si estas características pueden representar un freno para los sindicatos con su tradición, también son las que les permitirán desarrollarse. Entonces, si por sus múltiples responsabilidades y el miedo a la represión, las obreras y los obreros no van hacia el sindicato, será el sindicato quien irá hacia ellos. Los

sindicatos reflexionan acerca de nuevas estrategias apostando por su desarrollo a partir de un trabajo de sensibilización en los barrios y las comunidades obreras, con la ayuda y la participación de los familiares, vecinos y amigos de los trabajadores de la maquila¹³. El trabajo en los barrios se dirige tanto a los trabajadores de las maquilas, organizados o no, como a los “trabajadores potenciales”. El sindicato sale de la empresa y anticipa la formación sindical de las futuras poblaciones obreras (“Podemos hacer que Nicaragua sea un país entero de zonas francas” suspiraba aquel empresario nicaragüense). Su trabajo consiste, entre otros, en desarrollar la cultura sindical de la población brindándole información sobre derechos y deberes sindicales, capacitación en aspectos legales, organizativos y procedimentales para poder asumir responsabilidades sindicales, así como de promoción de los activistas sindicales que puedan asesorar a los trabajadores para la constitución de nuevos sindicatos. Este trabajo tradicionalmente sindical se conjugará con “la integración de la familia en el proceso de capacitación, de tal forma que se pueda combinar a organización del sindicato con la vida de los barrios y la vida sindical cotidiana con la familia”¹⁴. También se propone la participación en talleres que combinan salida familiar dominguera con el trabajo sindical por ejemplo a parques recreativos. En los barrios se planean varias funciones con distintas responsabilidades, entre las cuales algunas que se dedicarán a la propaganda del trabajo sindical manteniendo relaciones con periodistas, universitarios, ONG, etc.

Crear alianzas con organizaciones nacionales e internacionales

Las estrategias de los sindicatos contemplan la necesidad de aliarse con otras organizaciones vinculadas al trabajo en la maquila, a nivel nacional e internacional. A nivel nacional la idea de lograr componer un frente que tenga el poder de

¹³ “De manera que la alternativa viable donde se debe iniciar el esfuerzo de organización sindical, es en los barrios, ciudades del interior y zonas geográficas donde viven los trabajadores de las zonas francas y donde también viven los futuros trabajadores. Ahí se encuentra la base sindical y también su retaguardia estratégica: sus familiares y amigos, y la organización civil local”, Diagnóstico de la maquila en Nicaragua, Plan estratégico del trabajo sindical conjunto en el sector de la maquila, Noviembre del 2003, Documento personal.

¹⁴ *Ibidem*.

exigir el respeto de las leyes nacionales, porque “solos los sindicatos no podemos revertir las políticas del gobierno y de los empresarios”. Para los primeros pasos de esa alianza se juntaron con una asociación de derechos humanos, otra de defensa y preservación del medio ambiente, un centro de salud reproductiva y una organización ecuménica con el fin de presentar un trabajo conjunto a la sociedad y apoyarse mutuamente en los trabajos y denuncias que estén desarrollando en la maquila.

Los lazos internacionales con asociaciones de consumidores, asociaciones de estudiantes y sindicatos permiten por un lado repercutir las denuncias y presionar las empresas sensibles a la temperatura internacional, pero sobretudo pueden los sindicatos así sobrevivir, con las ayudas que los mantienen a flote.

Estos proyectos son presentados como proyectos a largo plazo, conllevan implícitamente el deseo de pasar de una posición defensiva, pragmática y coyuntural a una posición, conjunta con otros actores de la sociedad, que le vuelva a brindar el “derecho a la palabra” y un lugar en el escenario político de la negociación.

Consideraciones finales

Nuestro propósito ha sido, en estas páginas, dibujar los contornos de la situación de los sindicatos de trabajadores en las maquilas de Nicaragua frente a la panoplia de estrategias de las que disponen las empresas para evitar su presencia. Estas estrategias son algunas frontales y hasta violentas; otras, más sutiles, apuntan a neutralizar los sindicatos por “substitución de interlocutor”, otras, por último, son paradójicamente fruto de herramientas pensadas para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Por la imagen de respeto que deben presentar las empresas ante la opinión pública internacional, suelen ser más eficaces las estrategias que no focalizan violentamente al trabajador. Estos canales diferentes por los que la empresa impone su voluntad de no contar con sindicatos nos recuerda aquellos modos de conquista/sucesión que conoció ese país siglos atrás. Arriesguemos el paralelo: por un lado los españoles conquistaron la costa pacífica con la violencia que sabemos, sometiendo la población autóctona a su despótica dominación; en la costa atlántica los Ingleses también trajeron armas e iglesias, usaron a la población para alcanzar sus propios fines pero de manera indirecta, seduciéndola, “reconociéndola” y obteniendo el apoyo de una población cuyos modos de

vida cambiaron drásticamente. Ya medían en aquel entonces hasta que punto la violencia indirecta —y el reconocimiento del otro *dentro de ciertos límites*— es más pertinente que la violencia directa para alcanzar los mismos objetivos. Es mejor bordear un obstáculo y trabajar en deslegitimarlo que empeñarse en destruirlo creando movilizaciones y rencores —y, en este caso, hiriendo la sensibilidad de los consumidores...

El actor del que poco hemos hablado aquí es el Estado y su ministerio representante en materia laboral. Los gobiernos sucesivos acogen con los brazos abiertos y las infraestructuras prontas a las empresas que llegan a invertir (libres de impuestos) y a crear empleos. Para ellos, la población nicaragüense no parece estar compuesta por ciudadanos sino por mano de obra joven, abundante, altamente productiva, responsable y la más barata de la región¹⁵. El gobierno cuida sus huéspedes, el ambiente es apto para recibirlos, les ofrece sus servicios y se preocupa por evitar todo eventual estorbo. En palabras de Lucena “las posturas iniciales del neoliberalismo en América Latina plantearon una reducción del Estado, pero transcurridos varios años de su puesta en práctica se ha replanteado la importancia de un Estado efectivo para el desarrollo económico y social sostenible, no ya como un proveedor del desarrollo pero sí como un socio, catalizador y facilitador”¹⁶— la maquila no conlleva desarrollo pero el Estado sí cumple con su rol de socio de las empresas de zona franca y participe de una política que socava la protección y los derechos de la población trabajadora y de la población en general. El Ministerio de Trabajo cierra los ojos ante las irregularidades cometidas cuando es que no le pasa directamente a la empresa los nombres de quienes se registraron para formar un sindicato. Cuando hubo intervención de organizaciones extranjeras por abusos cometidos en las maquilas, los sindicalistas fueron acusados de ser “malos hijos de Nicaragua”: otra vez (*dixit* la mano de obra *responsable*) observamos un claro desliz de derecho a la ética, fuertemente condicionado por la “ausencia de alternativa”.

Los sindicatos de trabajadores retoman este diagnóstico, “*esta es la realidad que nos ha tocado vivir, es así, aquí*

¹⁵ La Corporación de Zonas Francas presenta una “abundante mano de obra, joven y altamente productiva.... que ha demostrado su alta disposición al trabajo, incluso caminando grandes distancias” (czf.com.ni)

¹⁶ Lucena Hector, “El cambio en las relaciones industriales en América Latina” en De la Garza Toledo Enrique (coord.), *Tratado latinoamericano de Sociología del trabajo*, FCE, México, 2000, p. 431.

sabemos que el único que puede generar empleo es la inversión extranjera”, intentando a la vez movilizar a los trabajadores preocupados por no perder su trabajo ni sufrir las represalias e imaginar nuevas estrategias. Cuando logran existir, se empeñan en defender los derechos consignados en el código del trabajo, sobretodo por los sueldos y las prestaciones sociales. Viven al día a día insertados en condiciones pensadas para socavar su poder y neutralizar su razón de ser. Entre la pared del pasado y la espada del presente, ¿podrán los sindicatos resistir? Puede pensarse que el futuro de los sindicatos depende de su capacidad de entender y adaptar sus estrategias a la realidad económica y social de su país y a los requerimientos productivos de las maquilas. Pero entonces ¿qué significa “adaptarse” en el contexto que hemos descrito? Significa aceptar, frente a la ley del más fuerte, un papel “de fachada” y subordinado, y brindarle honorabilidad a la empresa respetuosa del derecho de asociación; es aceptar la idea que se renuncie definitivamente al trabajador como actor y parte negociadora de la relación laboral. Las relaciones de poder entre empresarios y sindicatos son dramáticamente desiguales y la situación laboral en las maquilas nicaragüenses en término de derechos y de capacidad, para los trabajadores, de realizarse y proyectarse como individuos, no invitan a mucho optimismo. El futuro de los sindicatos no depende únicamente de ellos, aunque sean indispensables sus reflexiones acerca de nuevos despliegues para alcanzar los trabajadores, conjuntamente con otros actores. Aislados, sin fuerza ni recursos, será muy difícil preservar su rol. Trabajar conjuntamente con otros sectores sociales e sindicatos fuertes de otros países es fundamental no solamente para financiar proyectos sino para darle cara y voz a los trabajadores y pensar alternativas que no condenen Nicaragua y otros países a ser “un país entero de zonas francas”, un país de poblaciones sin futuro¹⁷.

¹⁷ Tras las muy recientes elecciones presidenciales en Nicaragua ganadas por Daniel Ortega del Frente Sandinista de Liberación Nacional, quizás podamos esperar mejoras en las relaciones entre el gobierno y la CST, mas pareciera que la política general de inversión no se verá modificada. Así en palabras del vicepresidente electo Jaime Morales “el incentivo más importante para el inversionista es la perspectiva real de hacer negocios, y en Nicaragua las autoridades electas estamos dando pasos con mucha certeza en esa dirección, y para ello estamos trabajando para consolidar el clima de seguridad y estabilidad, y mantener los niveles de entendimiento con las fuerzas políticas y sociales”, “Ortega garantiza excelente clima para inversiones” en *El Nuevo Diario*, edición 9444, 27 de noviembre del 2006.