
INFORME

SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE LAS MAQUILAS CENTROAMERICANAS



**Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa**



Asociación Mujeres Transformando

Septiembre 2016

Conducción y redacción de investigación

Yadira Minero Rodas

Revisión de informe

Montserrat Arévalo

*Directora Ejecutiva de Asociación Mujeres Transformando de El Salvador
Coordinadora Política de la Concertación Regional de Mujeres
por un Trabajo Digno*

Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras

Maritza Paredes

Equipo de Investigación Laboral de El Salvador.

Sergio Chávez

Septiembre 2016

ÍNDICE

I. Introducción	5
II. Metodología	7
III. Marco Conceptual	9
1. Mujer y trabajo	9
2. Derechos humanos de las mujeres	12
IV. Marco Contextual	18
1. Pobreza, desempleo y violencia	18
2. Estructura productiva y empleo	22
3. La maquila en Centro América	25
4. Las luchas por los derechos humanos laborales en las maquilas centroamericanas	33
V. Hallazgos: Situación actual de los derechos humanos laborales de las trabajadoras de las maquilas	34
1. Igualdad de género para acceder al trabajo y la momento de la contratación	34
2. Estabilidad laboral	38
3. Tiempo de trabajo	42
4. Remuneración justa con equidad de género	50
5. Protección de la maternidad	58
6. Protección frente a los riesgos laborales	60
7. Trato digno y violencia de género en el trabajo	65
8. Libertad sindical	67
9. Formación profesional	69
10. Acceso a justicia	71
VI. Las transnacionales y marcas del textil y vestuario en Centro América	74
VII. Conclusiones y recomendaciones	77
VIII. Anexos	80
IX. Bibliografía	82

Presentación

Mujeres Transformando ha venido reflexionando y posicionando la defensa de los derechos humanos laborales desde el año 2003 en El Salvador, surgimos con la premisa básica de organizar trabajadoras del sector textil del país; un nicho de trabajo altamente difícil de organizar, por las particularidades propias de sus jornadas de trabajo, y por la constante persecución y satanización de la organización que hacen los empresarios dueños de las fabricas maquiladoras.

Trece años después, mantenemos vigente la necesidad de organizar a las mujeres que trabajan en las maquilas textiles, potenciar sus liderazgos para la incidencia política en la búsqueda del acceso a la justicia laboral, y en la transformación de sus vidas a partir de la toma de conciencia de género y de clase.

Dado que la región centroamericana es un corredor económico y productivo para las transnacionales de la confección, y que las maquilas desde la década de los años noventa ha sido la estrategia para generar empleo e inversión extranjera directa por parte de nuestros estados; se nos hizo necesario potenciar la vinculación regional de las obreras, fortaleciendo luchas, estrategias, denuncias, pero también sueños y esperanzas porque esta región tremendamente desigual, llena de recursos y a la vez de pobreza, se fortalezca organizativamente con un movimiento de mujeres trabajadoras de maquilas y sindicalistas vinculadas entre sí y con propuestas concretas.

Este esfuerzo regional tiene como uno de sus frutos el surgimiento de la Concertación Regional de Mujeres por un Trabajo Digno, espacio articulado de organizaciones feministas, de mujeres y sindicales que estamos impulsando una agenda con dos énfasis importantes: un salario piso en las maquilas centroamericanas que permita una vida digna, y la ratificación del convenio 189 de la OIT.

El estudio que ahora estamos presentando, es resultado de estas dos estrategias que Mujeres Transformando viene impulsando desde su surgimiento; la organización de las obreras y su vinculación y articulación con las hermanas obreras de Centroamérica; es con todas ellas que se ha elaborado este estudio, y con el conjunto de saberes de lideresas de la región que también creen en el sueño de que Centroamérica debe integrarse no solo en sus fronteras, ni en sus políticas comerciales, sino que en lo más importante, las luchas, sueños y vidas de sus habitantes.

Esperamos que el presente estudio sirva de herramienta de estudio, incidencia y referencia sobre los derechos humanos laborales de las trabajadoras de las maquilas centroamericanas, y que sea retomado para impulsar las transformaciones necesarias que permitan alcanzar para las mujeres la justicia social y una vida digna.

Asociación Mujeres Transformando, septiembre de 2016



Introducción

La Asociación Mujeres Transformando (MT) de El Salvador; junto a la Concertación Regional de Mujeres por un Trabajo Digno (La Concertación), instancia de coordinación de organizaciones de mujeres y sindicatos en Centro América, en el marco de sus estrategias de promoción y defensa de los derechos humanos laborales de las trabajadoras, definieron desarrollar un diagnóstico sobre el estado actual de los derechos humanos laborales de las trabajadoras de las maquilas en Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua.

El documento presenta las miradas de las trabajadoras sobre su problemática y las percepciones de las lideresas que conviven y les acompañan en la reivindicación de sus derechos.

Aspira a que las voces de las trabajadoras, a través de los testimonios recopilados, den a conocer las violaciones a sus derechos humanos que hoy enfrentan en sus trabajos; violaciones que a lo largo de cuatro décadas, en algunos casos fueron superados, en otros se profundizaron o emergieron nuevas formas de explotación.

Analiza la situación actual, al primer semestre del 2016, de los derechos humanos en el trabajo desde la perspectiva de género, teniendo como referente de derechos humanos la Convención para Eliminar todas las formas de discriminación contra mujer (CEDAW) y demás instrumentos internacionales.

Los objetivos y la metodología implementada se explican en el apartado dos; el marco conceptual que contiene la mirada de género en el mundo laboral y una relación del marco internacional de los derechos humanos de las mujeres, se encuentra en el capítulo tres; en la sección cuatro se desarrolla el marco contextual, en dos subtemas, el primero se hace una rápida revisión comparativa de los principales indicadores sociales y de género de los cuatro países; en el segundo se hace una revisión de la maquila desde sus orígenes, las políticas comerciales que la impulsan y el empleo que generan.

En el apartado V se presentan los hallazgos en diez subtemas en relación con los principales derechos humanos laborales de las mujeres trabajadoras, también se presenta un apartado relativo a las marcas del textil y vestuario que operan en la región.

Por último, se presentan los anexos y las fuentes bibliográficas.

Las organizaciones que impulsan el proceso reconocen todos los estudios e investigaciones sobre la problemática abordada, realizados por distintas organizaciones en cada uno de los países, redes y coordinaciones en la región. Aspiran que este documento sea un aporte que sume a esos estudios e investigaciones. Es importante mencionar que algunos de estos estudios/ investigaciones son referencia bibliográfica en el presente informe.

La Concertación está conformada por nueve organizaciones de la región Centroamericana, a saber: Semillas de Mostaza, Asociación de trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM) y Mujeres con Valor (MUVACOFUM) en Guatemala; en El Salvador, la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES) y la Asociación Mujeres Transformando; en Honduras, el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) y el Centro de Derechos de Mujeres (CDM); y en Nicaragua, la Central Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar (CST JBE); y la Asociación de Trabajadoras domésticas (ASTRADOMES) de Costa Rica con una filial en Nicaragua.



Metodología

El presente diagnóstico tiene la finalidad de hacer un análisis, desde una visión feminista, de la situación actual de los derechos humanos laborales de las trabajadoras de las maquilas en cuatro países de Centro América.

Su carácter es cualitativo, para lo cual se fundamenta en las vivencias y experiencias de las trabajadoras, así como en la percepción de las lideresas/ defensoras/ organizadoras. Utilizando una metodología participativa con un enfoque de investigación acción práctico y de colaboración mutua.

En el desarrollo del estudio participaron ocho organizaciones de mujeres y/o sindicales de cuatro países: Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua, miembros de la Concertación Regional de Mujeres por un Trabajo Digno.

Para la recopilación de la información se definió una matriz sobre los derechos humanos laborales de las mujeres con base en la Convención para Eliminar todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés). De esta matriz se dependieron las guías para el desarrollo de los grupos focales, las entrevistas a profundidad y la pesquisa documental.

En un período de seis meses, diciembre 2015 - mayo del 2016, se realizaron ocho grupos focales, en los que participaron ciento once trabajadoras de las maquilas de textil y vestuario, los cuales fueron responsabilidad de las organizaciones de la concertación.¹ El primer avance fue presentado en el mes de abril, para hacer una retroalimentación por las organizaciones. El informe final se presentó en Julio 2016, en una reunión de la Concertación, realizada en EL Salvador; ambas reuniones coordinadas por Mujeres Transformando y dieciséis lideresas que integran el equipo coordinador de la Concertación.

También, se desarrollaron diez y seis entrevistas a profundidad² con algunas de las personas claves en la promoción de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de las maquilas en Centro América y a nivel internacional.

1 Ver anexo uno.

2 Ver anexo dos.

El marco de referencia legal básico para conocer la situación de esos derechos en su orden fue, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW; La Declaración Universal de los Derechos Humanos; Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belén do Pará).

Este marco comprende también las Constituciones Políticas, los Códigos de Trabajo vigentes de los cuatro países, convenios de la OIT y el capítulo XVI del Tratado Libre de Comercio entre Estados Unidos, Centro América y República Dominicana en lo atinente a las variables definidas para el presente estudio.

La revisión documental comprendió tres fuentes principales:

a. A fin de contextualizar el estudio a nivel regional y conocer la dimensión actual de la industria de la maquila en la región, se revisó la información del Centro de Estudios para América Latina, CEPAL; las Naciones Unidas u otras páginas de fuentes oficiales de El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua

b. Investigaciones, estudios o diagnósticos relevantes y actualizados sobre los derechos humanos laborales de las trabajadoras de las maquilas, elaborados por las organizaciones de mujeres en la región.



Marco conceptual

1. Mujer y trabajo

La perspectiva de género, en las últimas décadas ha incorporado conceptos que aportan al estudio de la relación de las mujeres con el mundo del trabajo; como son, la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional, la brecha salarial, doble o triple jornada laboral, la corresponsabilidad de las actividades familiares y la economía del cuidado, entre otros.

Junto al simbolismo de género y la construcción de identidades de género individuales generalizadas, la división sexual del trabajo es uno de los elementos que conforman el sistema sexo género³ base del patriarcado; categorías que a partir de diferencias biológicas sexuales crean diferencias sociales y culturales en las que se fundamenta la discriminación, subordinación, exclusión, feminización de la pobreza y explotación de las mujeres.

La división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas, actividades, roles y funciones diferenciadas entre mujeres y a hombres; asignando distinto valor según sea el género.

Mediante esta división las mujeres asumen los roles de la reproducción social y del trabajo doméstico, los que se realizan en el espacio privado, en enclaustramiento, sin remuneración y sin valoración social. Al contrario, los hombres asumen el trabajo en los espacios públicos, con alta movilidad y libertad, con remuneración y otros beneficios, y también con un alto valor social. Una de las consecuencias de esta división sexual del trabajo es la generación y reproducción de condiciones de vida precarias para las mujeres, al no contar ellas con independencia económica y social.

3 Carmuca Gómez Bueno, Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. Universidad de Granada. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n63.../02102862n63-64p123>. Página 2

En los últimos años, se ha impulsado un debate sobre los aportes y la exclusividad de las tareas reproductivas y domésticas asignadas a las mujeres, reflexiones que han permitido construir el concepto de “economía del cuidado”, que refiere a las actividades, bienes y servicios necesarios para la reproducción de los seres humanos.

Estos conceptos permiten construir una dimensión más amplia del trabajo, al retomar la idea del trabajo productivo mercantil de bienes, servicios y mercancías; y la idea del trabajo reproductivo que comprende las tareas y actividades de reproducción social.

El concepto de economía de cuidado, contribuye a reconocer la interconexión entre trabajo productivo y trabajo reproductivo, sin el último no sería posible realizar el primero. Permite generar debates sobre el impacto en la vida y salud de las mujeres al incorporarse al trabajo productivo, sin lograr distribuir las tareas y actividades del trabajo reproductivo (doble jornada laboral); también introduce la necesidad del debate sobre la corresponsabilidad de las tareas y actividades familiares, así como la urgencia de políticas públicas para promover servicios que suplan en el cuidado de niñas/os y adultos/as mayores.

Por último, el concepto de economía de cuidado permite visibilizar los aportes de las mujeres como responsables de la reproducción humana en el bienestar las personas y para el desarrollo de las sociedades.

Es importante señalar que las mujeres a través de la historia han incurrido en trabajos fuera del ámbito familiar, aportando recursos para la familia, que no han sido visibles, lo cual ha permitido afianzar cultural y socialmente la exclusividad de las tareas de reproducción humana en las mujeres, así como la doble jornada de trabajo.

A este doble rol o doble jornada, se suma en ocasiones una tercera jornada cuando las mujeres gestionan mejoras para la comunidad, organización social o gremial a las que se afilian. Esfuerzos que conllevan impactos negativos en la salud, el descanso, la recreación, el estudio, la formación y el crecimiento personal de las mismas.

Con el debate se ha logrado crear instrumentos internacionales de derechos humanos en materia laboral, como el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981; pero es un debate todavía incipiente para generar cambios culturales y sociales que permitan transformar la división social del trabajo.

La economía de cuidado y la doble o triple jornada laboral que desarrollan las mujeres, constituye una sobre-explotación de ellas, conforman un enclave en el que descansan los sistemas económicos de explotación y subordinación

de hombres y mujeres, de las grandes mayorías; porque, de no existir los esfuerzos de las mujeres, las crisis sociales y económicas no tendrían salida, se generaría una mayor inestabilidad política. Por ejemplo, el doble y/o el triple esfuerzo de las mujeres ha sido una válvula de escape frente a la falta de consolidación de Estados de Bienestar en países empobrecidos; o ante la desaparición o precarización de las políticas y/o los servicios públicos en salud, educación, vivienda producto de la implementación de políticas neoliberales, precarización que es paleada de una u otra forma por los esfuerzos de las mujeres en su trabajo reproductivo. Aportes que son muros de contención ante una mayor crisis social y/o política de los países empobrecidos por las actuales políticas de apertura comercial.

La incursión de las mujeres al trabajo remunerado y público se hace en condiciones de desventaja frente a los hombres, ya que muchas, al no ser socializadas para el ámbito público adolecen de experiencia, relaciones sociales o mecanismos de defensa frente a la explotación laboral y la discriminación de género en el trabajo.

Por lo general, cuando las mujeres realizan laborales remuneradas en el ámbito público, son una extensión de las tareas de reproducción y de cuidado; se desarrollan en condiciones precarias, con baja remuneración y poca valoración social. A esto, se denomina segregación ocupacional horizontal. Se manifiesta también en que las pocas ofertas de formación o profesionalización y de trabajo para las mujeres son de servicio y de cuidado, como educación, enfermería, aseo y cocina.

Cuando las mujeres se incorporan a labores consideradas no tradicionales para ellas, como en la industria y en la producción agrícola, entre otros, ocupan los puestos de menor jerarquía o peor pagadas, esto es conocido como segregación vertical. Como en el caso de las trabajadoras de la industria del textil y vestuario en Centro América.

Cuando las mujeres logran profesionalizarse y formarse, desarrollando mejores capacidades laborales que los hombres en determinadas áreas, lo que les permite laborar en las mismas tareas, enfrentan discriminación laboral por ser mujeres; tales como, limitaciones para acceder o ascender a un puesto trabajo, menor salario que los hombres en puestos de igual categoría (brecha salarial), ser contratadas para empleos temporales en mayor porcentaje que los hombres, entre otros.

La violencia de género contra las mujeres tiene algunas manifestaciones en el mundo laboral, como el acoso sexual, a lo largo de la relación laboral, tanto para acceder a un empleo como para mantenerlo, se vive por muchas mujeres en silencio y con el temor a ser culpabilizadas y estigmatizadas.

En su etapa reproductiva las mujeres enfrentan hostigamiento durante su embarazo con el objetivo de obligarles a que renuncien a su puesto, en-

frentar despidos por su estado y el desconocimiento o la invisibilización de problemas de salud reproductiva por efectos de la organización del trabajo. Al organizarse en sindicatos, en ocasiones, enfrentan el no reconocimiento de sus necesidades y/o demandas específicas como mujeres en las reivindicaciones y luchas gremiales.

En suma, las mujeres laboran en condiciones de precariedad, de explotación, de violencia y de discriminación en razón de su género con consecuencias negativas en su salud y vida, con pocas oportunidades para su profesionalización, desarrollo y crecimiento personal.

La división sexual del trabajo es uno de pilares en que descansa el sistema patriarcal y capitalista que a su vez, consolida la exclusión económica, política y social de las mujeres.

2. Derechos humanos de las mujeres

Los derechos humanos se definen como aquellas condiciones/atributos inherentes a la dignidad humana y que responden a las necesidades vitales de las personas, de acuerdo con sus especificidades y que permiten su desarrollo integral y pleno en igualdad de condiciones y oportunidades.

Las mujeres y los movimientos feministas en todo el mundo, han impulsado múltiples esfuerzos y estrategias para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos de su vida, han reivindicado sus derechos humanos desde su propia condición de género en un orden social, cultural, político y económico como es el patriarcado, que sistemáticamente las excluye, las esclaviza, las violenta, las discrimina, las expropia y las explota.

Los derechos humanos de las mujeres fueron reconocidos como tales, en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos de 1993 de las Naciones Unidas (NNUU), obligándose los Estados a protegerlos y promoverlos, incluyendo el de vivir libres de violencia. También en esa conferencia, los Estados reafirmaron, mediante la Declaración de Viena, que estos derechos nacen con la persona y que su protección es responsabilidad de todo Estado.

Producto de esas luchas se logró la emisión de la Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer⁴ (en adelante CEDAW). Adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, entrando en vigencia en 1981. Ha sido ratificada por todos los Estados de Centro América.

La CEDAW es un instrumento universal de derechos humanos por excelencia para reivindicar los derechos de las mujeres en todas las áreas de su vida, permite promover sus derechos humanos y la erradicación de la discriminación que enfrentan. Este instrumento representa un avance, en tanto los

4 Conocida por CEDAW por sus siglas en inglés.

Estados reconocieron que hay un sistema social que las discrimina sistemáticamente y tiene efectos negativos en su vida.

Los Estados que ratificaron la CEDAW se comprometieron en el concierto internacional a implementar diferentes acciones para erradicar la discriminación contra las mujeres, a saber⁵:

- Incorporación de principios de equidad de género entre hombres y mujeres en el sistema legal, derogar las leyes discriminatorias y adoptar leyes que prohíben expresamente la discriminación contra las mujeres en cualquier ámbito de su vida.
- Asegurar la eliminación de todas acciones de discriminación contra las mujeres por personas, organizaciones o empresas.

La CEDAW se rige por tres principios⁶:

1. **Principio de igualdad:** la igualdad debe ser formal, ante la ley y sustantiva en la vida concreta real, en los hechos y resultados.
2. **Principio de no discriminación:** planteando que la desigualdad y la discriminación son resultado de construcciones sociales y de procesos de socialización, y no una condición inherente al ser humano.
3. **Principio de responsabilidad del Estado:** el Estado es legalmente responsable de velar por los derechos humanos de la población, de lo contrario atenta contra sus obligaciones internacionales.

Este instrumento internacional de derechos humanos, define la discriminación contra la mujer en su artículo uno, como:

“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular su reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre los sexos.”

El principio de no discriminación en el ámbito laboral establecido en el artículo 11 la CEDAW, reafirma que el derecho al trabajo para las mujeres es inalienable. Este artículo en su numeral 1 manda a que los Estados Partes

5 <http://bolivia.unfpa.org/content/cedaw-convenci%C3%B3n-sobre-todas-las-formas-de-discriminaci%C3%B3n-contra-la-mujer>

6 Flora Tristán, Centro de la Mujer Peruana, CEDAW. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Contribuyendo a su conocimiento y aplicación. Página 9. www.flora.org.pe/observatorio/mater_difusion/CEDA.pWd

deben garantizar en condiciones de igualdad con los hombres, los siguientes derechos:

- Libertad en elección de la profesión y empleo
- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el ascenso,
- Igualdad en la estabilidad en el empleo,
- Igualdad en la remuneración, prestaciones, condiciones y trato por un trabajo de igual valor,
- Igualdad en cuanto a la seguridad social, particularmente en lo referente a jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otras incapacidades,
- Igualdad de oportunidades en la formación profesional, incluidos el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico
- A la protección a la salud y seguridad en el trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
- Establecer instancias operadoras de justicia públicas para asegurar la protección de mujeres contra la discriminación.

Los Estados partes también, según el artículo 11 numeral 2, deben tomar iniciativas adecuadas para proteger la maternidad de mujeres trabajadoras:

- Prohibición de despido de la embarazada o en licencia de maternidad.
- Prohibición de supervisar o exigir pruebas o compromiso de no embarazo a la mujer trabajadora.
- Discriminación en despido sobre la base de estado civil.
- Promoción y desarrollo de servicios de atención infantil de los hijos e hijas de las madres trabajadoras.
- Licencia de maternidad con sueldo y prestaciones y seguridad de estabilidad laboral y disfrute ininterrumpido de beneficios.
- Revisión periódica de la legislación.

La CEDAW en su artículo 17 crea un mecanismo de vigilancia para su aplicación y avances, este mecanismo es un Comité, el cual está conformado por veintitrés expertos/as elegidos/as por sufragio secreto, propuestas por los Estados partes, cada cuatro años. Para examinar los avances o no en la aplicación de la Convención, se hace principalmente mediante el examen de

los informes presentados por los Estados partes (artículo 18). Los informes paralelos o sombra de las organizaciones sociales, civiles o de mujeres no están contemplados en la CEDAW, pero son escuchados por el Comité en sus sesiones en los que está pendiente de examinar a un determinado país. El Comité CEDAW tiene competencia según lo establece en su artículo 21 párrafo 1, para hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general. Las recomendaciones generales adoptadas por el Comité, en materia laboral a la fecha son cuatro, a saber:

*** Recomendación General No 13 (1989):** Igual remuneración por trabajo de igual valor.

“El Comité, considera que, si bien los informes de los Estados Partes indican que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor ha sido aceptado en la legislación de muchos países, aún es necesario realizar actividades para que se aplique, a fin de superar la segregación por sexos en el mercado de trabajo. Recomienda a los Estados que: 1) Ratifiquen el Convenio No 100 de la OIT, 2) Consideren la posibilidad de estudiar, fomentar y adoptar sistemas de evaluación del trabajo sobre la base de criterios neutrales en cuanto al sexo que faciliten la comparación del valor de los trabajos de distinta índole en que actualmente predominen las mujeres con los trabajos en que actualmente predominen los hombres; 3) Que apoyen, la creación de mecanismos de aplicación y fomenten los esfuerzos de las partes en los convenios colectivos pertinentes por lograr la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor”.

*** Recomendación General No 16 (1991):** sobre “mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas” los estados parte están obligados a que:

“... b) Reúnan datos estadísticos relacionados con las mujeres que trabajan sin remuneración, seguridad social ni prestaciones sociales en empresas de propiedad de un familiar, e incluyan esos datos en sus informes al Comité;

c) Tomen las medidas necesarias para garantizar remuneración, seguridad social y prestaciones sociales a las mujeres que trabajan sin percibir tales prestaciones en empresas de propiedad de un familiar.”

*** Recomendación General No 17 (1991):** sobre “medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto”, los estados parte deben incluir entre sus obligaciones lo siguiente:

“a) Alienten y apoyen las investigaciones y los estudios experimentales destinados a medir y valorar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer... como parte de sus programas de encuestas nacionales sobre los hogares y reuniendo datos estadísticos desglosados por sexo relativos al tiempo empleado en actividades en el hogar y en el mercado de trabajo;

b) De conformidad con las disposiciones de la CEDAW de las Estrategias de Nairobi...adopten medidas encaminadas a cuantificar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer e incluirlo en el producto nacional bruto.”

*** Recomendación General No 19 (1992):** refiere a que la violencia de género contra las mujeres es una forma de discriminación que le obstaculiza el goce y disfrute de sus derechos y libertades para tener una vida plena. Señala que la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo también atenta contra las condiciones justas y favorables en el trabajo.

“-Los Estados Partes incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.

-Que las medidas destinadas a proteger de la violencia incluyan las oportunidades de capacitación y empleo y la supervisión de las condiciones de trabajo de empleadas domésticas

- Medidas jurídicas eficaces, como sanciones penales, recursos civiles e indemnización para protegerlas contra todo tipo de violencia, hasta la violencia y los malos tratos en la familia, la violencia sexual y el hostigamiento en el lugar de trabajo”.

Otro cuerpo legal de derechos humanos a nivel internacional es la **Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como Belem do Pará**, que sanciona la violencia de género contra las mujeres, en su artículo 2 inciso “b” reconoce que la violencia de género contra las mujeres puede manifestarse en cualquier ámbito, incluyendo el trabajo.

La organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo de las Naciones Unidas, ha emitido varios instrumentos internacionales para eliminar la discriminación de género en el mundo laboral, como son el C 100, el C 111 y el C 156.

El Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951, C- 100: que manda a los Estados garantizar a todas las personas trabajadoras la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de

igual valor. Por remuneración debe entenderse el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie.

El Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación de 1958, C-111: define en su artículo uno la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Manda a los Estados formulen y lleven a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto.

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, C 156: establece que los Estados que lo ratifiquen deberán incluir, entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

A nivel internacional, los derechos humanos de las mujeres han sido ampliados por las distintas Conferencias de las Naciones Unidas, como son la III reunión de Nairobi y la IV reunión de Beijing. Así como en acuerdos internacionales suscritos por los Estados miembros de Naciones Unidas, en Conferencias, Cumbres y Declaraciones como la de Cairo (Población), Viena (Derechos Humanos), Río (Ambiente), Copenhague (Social). De forma paralela a estas reuniones y conferencias se han realizado reuniones alternativas de feministas, organizaciones de mujeres y sociales que han permitido que se incida en esos avances.

La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, en su artículo 26 establece que “Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe”⁷. Este principio conocido como “pacta sunt servanda” en el derecho internacional, que significa “lo pactado se cumple”, fue aceptado por los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas y refleja la voluntad de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos y libertades a la ciudadanía; y que están expresados en los tratados y convenciones de derechos humanos internacionales.

El marco jurídico de derechos humanos reconoce los derechos laborales como humanos, lo que impone a los Estados parte su promoción, garantía, vigilancia y su restitución en caso de violación. Pese a este marco los Estados tienen poca voluntad política para que las personas gocen de forma efectiva sus derechos humanos en la materia laboral, como se observará en el capítulo V de este texto.

7 www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/Convencion_Viena.pdf



Marco contextual

1. Pobreza, desempleo y violencia.

Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua son parte del Istmo de Centro América, ubicados en el corazón del continente Americano; su posición geográfica y la cercanía con Estados Unidos de Norte América les da ventajas comparativas en relación con otras regiones para atraer las inversiones de las transnacionales del textil y vestuario que comercializan su producto en el gran mercado norteamericano.

Según la CEPAL⁸, para el 2016 estos cuatro países contaban con una población de 37 millones 362 mil habitantes. El país más poblado es Guatemala con 16 millones 703 mil personas, le sigue Honduras con 8 millones 183 mil personas, luego El Salvador con 6 millones 324 mil personas y el menos poblado es Nicaragua con 6 millones 152 mil personas.

Se debaten entre grandes disparidades, desigualdad de ingresos y fuertes exclusiones sociales. La tasa de la pobreza promedio de los cuatro países alcanza al 60.48% de la población, la tasa de indigencia promedio alcanza al 34,65% de las personas y el 14,20% de la población tiene una ingesta calórica menor a la necesaria en promedio⁹.

Los datos sobre la pobreza y la indigencia indican que más de la mitad de la población, de estos cuatro países, tienen limitado acceso a la alimentación, al agua potable, a la salud y medicinas, a servicios médicos y a la educación.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, declaró en mayo del 2001 que “La pobreza puede definirse como una condición humana

8 Todos los datos de indicadores sociales, económicos y de género de este apartado pertenecen a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, se encuentran en CEPALSTAT | Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas. Cuya dirección electrónica es http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/perfilesNacionales.html?idioma=spanish. Se accedió a los datos en los meses de mayo y junio.

9 Promedios elaborados a partir de los datos de los perfiles nacionales de la CEPALSTAT.

que se caracteriza por la privación continua o crónica de los recursos, la capacidad, las opciones, la seguridad y el poder necesarios para disfrutar de un nivel de vida adecuado y de otros derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales”.¹⁰

La pobreza implica, además de que las personas no tienen acceso a los bienes y servicios básicos para vivir, enfrentan la falta de capacidades y libertades básicas para vivir con dignidad. Conlleva consecuencias negativas en el ejercicio de la ciudadanía, en la libertad para organizarse, en la libertad para la toma de decisiones, en el ejercicio pleno de los derechos civiles y políticos.

Preocupa aún más que el 14,20% de la población no alcance la ingesta calórica necesaria¹¹, implica que padecen de desnutrición y todas las consecuencias que esta conlleva para la salud, calidad de vida y desarrollo de las personas. A este porcentaje de personas se le violenta uno de los derechos humanos fundamentales, como es el derecho a la alimentación, reconocido en el artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

Al respecto el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General 12 declara:

“El derecho a la alimentación adecuada se ejerce cuando todo hombre, mujer o niño, ya sea solo o en común con otros, tiene acceso físico y económico, en todo momento, a una alimentación adecuada o a medios para obtenerla.”¹²

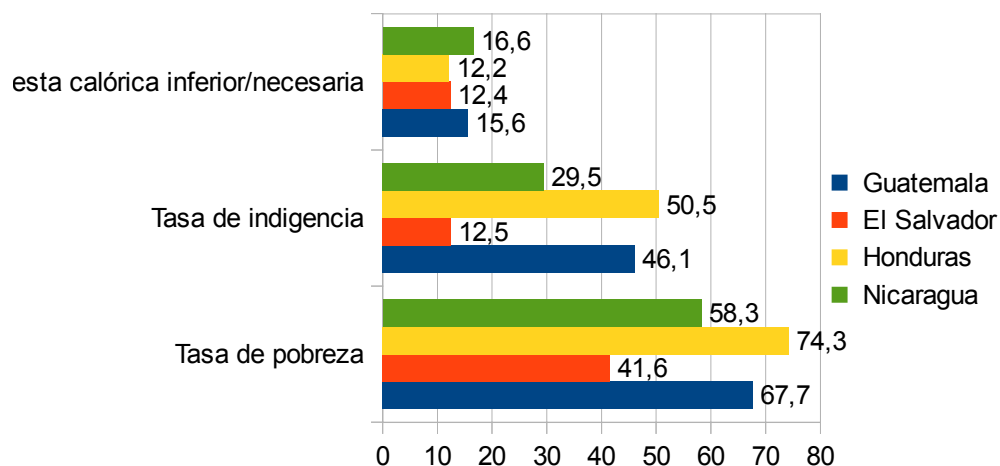
Los datos desagregados por país, se observan en la gráfica uno, los que reflejan que Honduras es el que cuenta con las más profundas exclusiones sociales, le sigue Guatemala, luego Nicaragua y El Salvador que presenta porcentajes menores de pobreza e indigencia.

10 Página 3, “Cuestiones sustantivas que se plantean en la aplicación del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales: la pobreza y el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales. Declaración aprobada por el comité de derechos económicos, sociales y culturales el 4 de mayo de 2001. docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc...

11 Para Unicef la ingesta calórica necesaria, es aquella ingesta diaria promedio de alimentos y nutrientes que basta para satisfacer las necesidades de nutrientes de casi todas las personas sanas (cerca del 98 por ciento) de una población dada. En cuanto a las calorías, la cantidad diaria recomendada se basa en el promedio de una población dada, siempre no menor a 2,100 kilocalorías.

12 [http://conf-dts1.unog.ch/1_SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte Dchos E](http://conf-dts1.unog.ch/1_SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte_Dchos_E)

Gráfica uno
Datos de población y pobreza



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los perfiles nacionales de la CEPALSTAT.

La pobreza e indigencia son producto del modelo económico, la corrupción y la violencia estructural, entre otros factores; siempre se conjugan, como causa y efecto, con el acaparamiento de la riqueza y la inequidad en la distribución del ingreso.

Estos cuatro países cuentan con riquezas naturales y recursos, pero se concentran en pocas familias de la élite empresarial y de gobierno; el promedio para los cuatro países del índice Gini es de 0,51¹³. El de mayor inequidad en la distribución del ingreso es Honduras con 0,56; luego se encuentra Guatemala con 0,55; posteriormente Nicaragua con 0,48 y por último El Salvador con 0,44. Como bloque estos cuatro países se encuentran entre los países que tienen mayor desigualdad en la distribución del ingreso en el mundo. Esa problemática compromete todos los derechos humanos de las personas, el desarrollo, la estabilidad política y la democracia de los países.

En Guatemala, El Salvador y Honduras, los porcentajes de mujeres que no cuentan con ingresos propios son preocupantes, en los tres países el promedio es de 42,13% de mujeres sin ingresos contra 15,27% de los hombres sin ingresos. Esto conlleva graves consecuencias en la calidad de vida, el desarrollo, la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres. Se le roba el derecho a tener un futuro y vivir el presente con dignidad, ejerciendo sus derechos humanos a plenitud. Los datos se desagregan por país y por sexo en

13 Promedio elaborado a partir de los datos de los perfiles nacionales de la CEPALSTAT. El índice Gini es una medida creada por Corrado Gini, para medir la inequidad en la distribución de los ingresos, 0 es el punto de mayor equidad y 1 es el de mayor inequidad.

el cuadro uno; se observa que la situación para las mujeres es más grave en Honduras, luego Guatemala y por último El Salvador. No se cuentan con los datos de Nicaragua.¹⁴

Cuadro uno
Porcentaje de población sin ingreso

Población sin ingreso				
	Guatemala	El Salvador	Honduras	Promedio
Mujeres	51	35.7	39.7	42.13
Hombres	14	16	15.8	15.27

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los perfiles nacionales de la CEPALSTAT.

La división sexual del trabajo, es determinante en el comportamiento estadístico arriba mencionado. Y es a partir de esta división, que se asigna a las mujeres el trabajo de cuidado y reproducción social, sin ser valorado, ni remunerado. La discriminación de género en el mercado de trabajo hace que las mujeres sean las primeras en ser despedidas o las últimas en acceder a una plaza laboral.

El promedio de la tasa de mortalidad materna en los cuatro países, es de 105,25 mujeres que mueren durante el embarazo y el parto por cada 100.000 nacidas vivas.¹⁵ Los datos desagregados por país corresponden al año 2015, en orden de mayor a menor, y son:¹⁶ Nicaragua con 150, Honduras con 129, Guatemala con 88 y El Salvador con 54. La disminución de la tasa de mortalidad materna y mejorar las condiciones de asistencia sanitaria son parte de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, los Estados de la región tienen el compromiso de avanzar en reducir la mortalidad materna.

En promedio la esperanza de vida en los cuatro países, expresado en años, para las mujeres es de 77,25 años y para los hombres es de 70,50 años. La esperanza de vida es mayor en las mujeres por la forma en que se socializa a hombres y mujeres, a los primeros se les educa para la temeridad, la violencia y la guerra.

El flagelo de la violencia marca a los países denominados del Triángulo Norte, tiene raíces en la fragilidad institucional producto de las guerras civiles y de la aplicación de los programas de ajuste estructural de la economía, los cuales redujeron el rol del Estado en la garantía de los servicios básicos y seguridad a la ciudadanía. Esta violencia, tiene como telón de fondo la cultura patriarcal que naturaliza y perpetua la violencia como forma de resolución de conflictos y diferencias.

14 En la base de datos CEPALSTAT no hay datos de Nicaragua para estos indicadores.

15 Promedio elaborado a partir de los datos de los perfiles nacionales de la CEPALSTAT.

16 Datos de los perfiles nacionales de la CEPALSTAT.

Actualmente tiene variedad de connotaciones, está ligada al crimen organizado, al narcotráfico, al lavado de activos, a la violencia de género contra las mujeres, a la violencia institucional contra la ciudadanía, a la indigencia y a la violación a los derechos humanos. Para el 2015, la suma de asesinatos violentos en el Triángulo norte ascendió a 17,422 personas; El Salvador acumuló 6.657 (104 por cada 100.000 habitantes), seguido por Honduras con 5.047 (57/100.000) y Guatemala con 5.718 (35,4/100.000)¹⁷.

Este entramado de violencias trae con ellas otros tipos de violencias, como son la migración y el desplazamiento forzado, que desarraiga a la ciudadanía de su historia, de sus familias, sus tierras y sus culturas. El Alto Comisionado para las Naciones Unidas (ACNUR) en su reciente “Informe global sobre el desplazamiento Interno”¹⁸, sostiene que para el 2016, El Salvador, tenía 289.000 personas desplazadas; Guatemala, tenía unas 251.000 personas y Honduras tenía unas 174.000 personas desplazadas por las violencias.

2. Estructura productiva y empleo.

La situación del empleo es compleja en los países referidos. El porcentaje de personas con empleo es de 53,28 %¹⁹ en promedio en los cuatro países. Desagregando los datos por país, Guatemala ocupa el primer lugar con 55,1%; en segundo lugar se encuentran El Salvador y Nicaragua, ambos con 53,6% y por último Honduras con 50,8%. (Observar gráfico dos)

Los empleos informales están ocupados en su mayoría por mujeres, alcanzando en los 4 países el 57,4% en promedio. Guatemala estaba en la punta con 62,2%; en segundo lugar El salvador con 61,9%; en tercer lugar Nicaragua con 54,5% y por último Honduras con 51%²⁰. (Observar gráfico dos). Que las mujeres representen un mayor porcentaje en este tipo de empleos es resultado de la segregación laboral, una manifestación más de la discriminación contra las mujeres en el mercado laboral, su baja calificación o por el simple hecho de ser mujeres.

Los datos del promedio regional y por país, reflejan la precariedad en el empleo de la región, este sector está compuesto por personas emprendedoras y auto-empleadas, que no gozan de salario fijo, ni de cobertura de seguridad social, ni de ningún beneficio laboral y enfrentan inestabilidad en sus ingresos. Son personas que no son sujetas a préstamos por no contar

17 <http://www.elheraldo.hn/inicio/916956-465/centroamerica-17422-homicidios-en-triángulo-norte-en-2015>

18 <http://es.insightcrime.org/noticias-del-dia/violencia-criminal-desplazado-millones-personas-latinoamerica-informe>

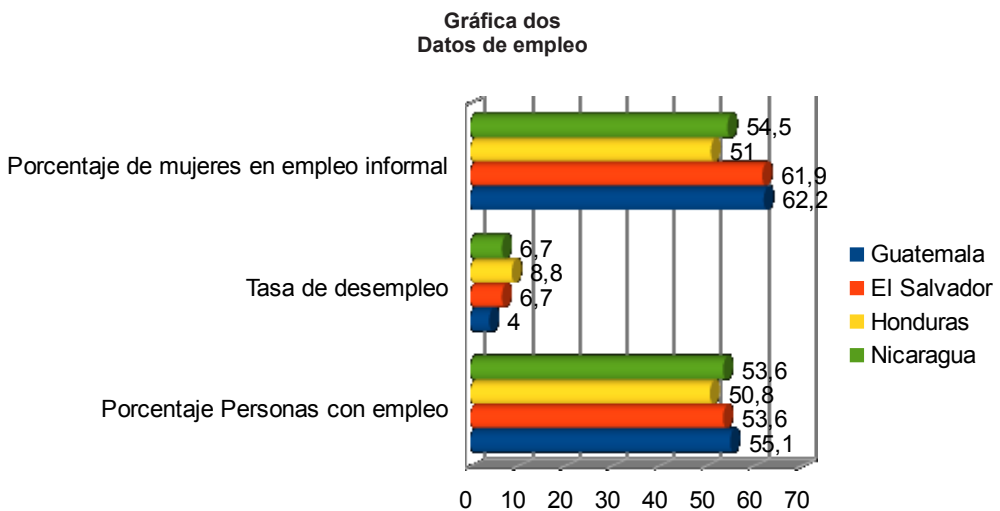
19 Promedio elaborado a partir de los datos de los perfiles nacionales de la CEPALSTAT

20 Informe: sobreviviendo como podemos: Mujeres en el sector informal en Centro América. Octubre 2013. La Red de Solidaridad con mujeres en Centro América. Investigación y redacción: Nora Wintour y Monica Garzaro. Página 2.

con ingresos fijos, su formación técnica y profesional corre por su cuenta con grandes esfuerzos de su parte.

Una estructura productiva donde un poco más de mitad de las personas que pueden trabajar se encuentran en la informalidad evidencia ausencia de políticas públicas de empleo y seguridad social.

La tasa de desempleo promedio en los cuatro países es de 6,55%²¹. Ocupando el primer lugar Honduras con 8,8%; en segundo lugar se encuentran El Salvador y Nicaragua, con el mismo porcentaje de 6,7%; y por último está Guatemala con 4%²². (Observar gráfico dos). Por lo general los datos de desempleo no reflejan la realidad de esa problemática porque en las estadísticas suman como personas “actualmente trabajando” a las empleadas temporalmente, sin importar si ese empleo es por 7, 15 o 30 días o por algunas horas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los perfiles nacionales de la CEPALSTAT.

Las personas que cuentan con un trabajo formal en la región, se desempeñan en primer lugar en la agricultura con un 30,03%; en segundo lugar en el comercio con 26,08%; en tercer lugar en otros servicios con 18,38 %; en el cuarto lugar en manufactura con 13,23 %, en quinto lugar construcción con 5,23% y en sexto lugar servicios financieros con 3,23%. La agricultura sigue jugando un papel importante en la región pero ha disminuido a partir de la apertura comercial, creciendo así los rubros de comercio y manufactura.

El cuadro dos a continuación presenta los datos por país y por rubro. En él se observa que el rubro de manufactura se encuentra entre los cuatro prime-

21 Promedio elaborado a partir de los datos de los perfiles nacionales de la CEPALSTAT

22 Datos de los perfiles nacionales de la CEPALSTAT

ros lugares en los países relacionados, en este rubro se incorporan los datos de la industria de la maquila.

Cuadro dos
Empleos por rubros de producción

	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua
agricultura	33	19,1	34,5	33,5
comercio	27,5	30,1	24,4	22,3
otros servicios	18	20,6	15,3	19,6
manufactura	13,6	14,9	12,9	11,5
electricidad, gas y agua	0	0,5	0,5	0,3
transporte	0,7	4,3	3,5	4,2
construcción	6	5,3	5,4	4,2
servicios financieros	1,3	5	3,1	3,5
minería	0	0,1	0,3	0,5
no especificado	0	0	0	0,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los perfiles nacionales de la CEPALSTAT.

En el bloque de países comentados, en las últimas décadas se presenció una evolución en la estructura de producción, debido a la implementación de las políticas de apertura comercial y las firmas de los tratados de libre comercio multilaterales y bilaterales; procesos económicos que paralelamente impulsaron la desregulación y la flexibilización del trabajo.

Cambios que generaron la incorporación masiva de las mujeres jóvenes al trabajo remunerado en la industria del textil-vestuario y en la agroindustria de hortalizas, de frutas y de flores; dicho fenómeno respondió a dos causas; la primera, una nueva división internacional del trabajo producto de procesos económicos globales que segmentaron la producción de las empresas transnacionales alrededor del mundo. La segunda, las grandes corporaciones buscaban mano de obra barata y dócil; que encontraron en las mujeres jóvenes, por su poca experiencia en el mundo público, laboral y gremial, el temor a hablar en público y reclamar sus derechos, entre otras características producto de la formación de las identidades de género en el sistema patriarcal. Esto garantizó a las empresas transnacionales, al menos los primeros años de operaciones en la región una explotación y esclavitud laboral sin precedentes.

La pobreza generada con los procesos de apertura comercial y los ajustes estructurales, además del hecho que las mujeres han tenido que ser provee-

doras de sus familias, únicas o con sus compañeros de hogar; les hace aceptar condiciones flexibles y precarias de trabajo.

3. La maquila en Centro América.

La maquila de textil y vestuario, conocida popularmente como maquila, se instaló en la región a finales de la década de los 70 y principios de la década de los ochenta, teniendo como antecedente inmediato la Zona Franca de Colón en Panamá. Logró un crecimiento de las inversiones, las exportaciones y el empleo en la segunda mitad de la década de los ochenta, producto de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (política comercial de los Estados Unidos de América) y un conjunto de leyes de exoneración fiscal emitidas por los países de la región.

La Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC) fue lanzada en el seno de la Organización de Estados Americanos (OEA), por el Presidente de los EUA, Ronald Reagan, el 24 de febrero de 1982, quien dijo:

“La región del Caribe es una arteria comercial y estratégica para los Estados Unidos cerca de la mitad de nuestro comercio, dos tercios de nuestras importaciones de minerales estratégicos pasan por el canal de Panamá o el Golfo de México.”²³

La ICC nace mediante la Ley para la Recuperación Económica de la Cuenca del Caribe, entró en vigencia el 1º de enero de 1984, en esta se asignaba un papel central a la empresa privada; y como elemento principal la exoneración de aranceles de importación para los productos procedentes de los países de la Cuenca del Caribe, incentivos fiscales para estimular la inversión norteamericana en la Cuenca y asistencia económica concentrada en su mayoría en el sector privado.²⁴

Los gobiernos de Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua, emitieron leyes para crear regímenes especiales de exoneraciones arancelarias y tributarias para atraer la inversión extranjera; leyes que han renovado y ampliado en las casi cuatro décadas de presencia de la maquila en la región. En el cuadro tres se enuncian las leyes emitidas por los distintos países para atraer la inversión extranjera y los beneficios²⁵.

23 Op cit. President Reagan. Caribbean Basin Initiative United Department of States, Washington D.C. Current Policy. No370. Pag 2. Alfredo Guerra Borges, La Política Comercial de Estados Unidos, Iniciativa de la Cuenca del Caribe. Instituto de Investigaciones Económicas de México, Universidad Nacional Autónoma de México. Página 2.

24 Alfredo Guerra Borges, La Política Comercial de Estados Unidos, Iniciativa de la Cuenca del Caribe. Instituto de Investigaciones Económicas de México, Universidad Nacional Autónoma de México. Página 1.

25 Fuente Boletines de Grant Thornton y Asociados y páginas web de las asociaciones de empresarios maquiladores.

Cuadro tres
Leyes y beneficios de exoneración

País	Ley	Beneficios
Guatemala	<p>-Ley de Fomento a la Actividad Exportadora y de Maquila Decreto No. 29-89.</p> <p>-Ley de Zonas Francas (Zonas Francas Privadas) Decreto No. 65-89.</p> <p>-Ley de Zolic (Zona Franca Pública).</p> <p>-Ley de Incentivos para el Desarrollo de Proyectos de Energía Renovable.</p>	<p>-Exoneración del Impuesto Sobre la Renta - ISR – por las utilidades que se generen derivadas de la actividad de exportación, las exoneraciones se otorgan con un plazo máximo de 10 años.</p> <p>-Exoneración del 12% del Impuesto al Valor Agregado</p> <p>- IVA - y Derechos Arancelarios a la Importación - DAI -, según los aranceles específicos en las importaciones de materias primas, material de empaque, muestras, muestrarios, envases y otros.</p> <p>-Exoneración del 12% del Impuesto al Valor Agregado</p> <p>- IVA - y Derechos Arancelarios a la Importación - DAI - en las importaciones de Maquinaria y Equipo destinado para las actividades que contemple la Ley respectiva.</p>
El Salvador	<p>-Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización (Para empresas que desarrollen, administren o usen Zonas Francas y Depósitos para Perfeccionamiento Activo).</p> <p>-Ley de Servicios Internacionales (Para Empresas nacionales o extranjeras que se dediquen a la prestación de servicios internacionales, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha Ley).</p>	<p>-Exención total del Impuesto sobre la Renta (25%) por el período que realicen sus operaciones en el país para el caso de los usuarios y Depósito para Perfeccionamiento Activo. Para los desarrollistas y Administradores se establece un plazo de 15 años de exención del impuesto. Igual tratamiento tributario tienen los Desarrollistas, Administradores, usuarios directos y titulares de parques de servicio bajo los alcances de la Ley de Servicios Internacionales.</p> <p>-Libre internación (Exoneración de Impuestos Arancelarios a la Importación y el Impuesto a la Transferencia de Bienes Muebles y Prestación de Servicios 13%) Únicamente a los usuarios de Zonas Francas y/o Parque de Servicios, por el período que realicen sus operaciones en el país, de maquinaria, equipo, herramientas, repuestos y accesorios, utensilios y demás enseres, que sean necesarios para la ejecución de la actividad incentivada</p> <p>- Exención total de los impuestos municipales sobre el activo y patrimonio de la empresa para el caso de los usuarios, por el período que realicen sus operaciones en el país, a partir del ejercicio de sus operaciones; en el caso de los desarrollistas y administradores se establece un período de 10 años, de los que los desarrollistas y administradores de zonas francas podrán prorrogarlo por igual cantidad de años.</p> <p>-Exención total del Impuesto Sobre Transferencia de Bienes Raíces, por la adquisición de aquellos bienes raíces a ser utilizados en la actividad incentivada, para el caso de Desarrollistas y Usuarios de Zonas Francas.</p> <p>- Exención del IVA del 13%</p>
Honduras	<p>-Régimen de Importación Temporal, RIT.</p> <p>-Ley de Zonas Libres de Puerto Cortés, ZOLI. -Ley de Zonas Industriales de Procesamiento para Exportaciones, ZIP.</p> <p>-Ley de Zonas Agrícolas de Exportación, ZADE.</p> <p>-Ley para la promoción y protección de inversiones.</p>	<p>-RIT: Es un mecanismo de importación temporal de materias primas, productos semi-elaborados, envases, empaques y otros insumos que sean necesarios para producir los bienes o servicios que se exporten a países no centroamericanos, y de importación de maquinaria, equipo, moldes, herramientas, repuestos y accesorios exclusivamente para ensamblar, transformar, modificar o producir los bienes o servicios destinados a la exportación a países no centroamericanos.</p> <p>-Exoneración total de pago del Impuesto Sobre la Renta por las utilidades provenientes de la exportación de bienes a países no centroamericanos, por un período de diez (10) años.</p> <p>-ZOLI: Exoneración de impuestos arancelarios cargos, recargos, derechos consulares, impuestos internos, de consumo y demás impuestos y gravámenes que tengan relación directa o indirecta con las operaciones aduaneras de importación y exportación a la Zona Libre de Puerto Cortés. Las utilidades en la Zona Libre quedan exoneradas del ISR.</p> <p>-ZIP: Exoneración total del pago de derechos arancelarios, derechos consulares, cargas y recargos, impuestos internos de consumo, producción, venta y demás impuestos, gravámenes, tasas y sobre-tasas a la importación y exportación de bienes y mercaderías. Las utilidades quedan exoneradas del pago de impuesto sobre la Renta.</p> <p>5. ZADE: Las Empresas incorporadas al régimen de Zonas Agrícolas de Exportaciones - ZADE -, gozarán de los beneficios siguientes:</p> <p>a) Exoneración total del pago de derechos arancelarios, derechos consulares, cargos y recargos, impuestos internos de consumo, producción, venta y demás impuestos, gravámenes, tasas y sobretasas, sobre los bienes y mercaderías que importen y/o exporten amparados en la presente Ley.</p> <p>b) Exoneración del pago de impuestos estatales; y,</p> <p>c) Exoneración del pago de Impuesto Sobre la Renta sobre las utilidades que obtengan en sus operaciones.</p> <p>-Ley para la promoción y protección de inversión, le garantiza al inversionista extranjero que sus bienes y recursos reciben protección y una tasa de retorno por medio de mecanismos como seguros de riesgo político.</p> <p>Amplía garantías de protección conforme al derecho Internacional.</p>

País	Ley	Beneficios
Nicaragua	Ley de Promoción de Inversiones Extranjeras No. 344 Leyes de Zonas Francas en Nicaragua. Decreto Ley No. 46-91 Ley de creación de la CNZF, órgano rector del régimen de zonas francas en Nicaragua.	<ul style="list-style-type: none"> - Libre expatriación de capital - Libre convertibilidad de monedas - No hay monto mínimo ni máximo de inversión - Trato equitativo a inversionistas nacionales o extranjeros - Protección a la propiedad intelectual - Acceso a financiamiento en bancos locales - Protección de la propiedad y seguridad - Exención del 100% de impuestos sobre la renta - Exención total de impuestos sobre enajenación de bienes inmuebles - Exención del pago de impuestos sobre ganancias de capital - Exención total de impuestos municipales - Exención total de impuestos por maquinaria, equipo y materia prima, y transporte y servicios de soporte para las Zonas Francas - Exención total del impuesto sobre el valor agregado - Exención de impuestos sobre los equipos de transporte

Junto a los regímenes especiales, los gobiernos centroamericanos establecieron otras medidas o políticas de apoyo a la empresa privada nacional y de atracción a la inversión extranjera, entre estas: apoyo a la empresa privada para la construcción de las naves industriales, puertos, infraestructura vial, tarifas especiales de energía eléctrica y además de una actitud de poca vigilancia en cuanto al cumplimiento o no de los derechos humanos laborales y el impacto en el medio ambiente.

Con el Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centro América y Estados Unidos (RD-CAFTA) que entro en vigencia en abril 2006; la maquila logró fortalecerse en la región, un informe del Gobierno de El Salvador dice: “Durante la negociación se logró que el 99.73% de productos industriales exportados hacia los Estados Unidos gocen de desgravación inmediata (este porcentaje representa el 100% del comercio en productos industriales), es decir que a su ingreso a los Estados Unidos no pagarán impuesto a la importación desde el momento de la entrada en vigencia del Tratado.²⁶”

El informe sostiene que con el RD-CAFTA se mejoraron las condiciones de la ICC, con retroactividad al 1ro de enero del 2004; plantea que los logros con el Tratado para el sector textil-vestuario fueron²⁷:

- La Regla Específica de Origen permite, en la mayoría de los casos, importar la fibra (materia prima) para procesarla, posteriormente elaborar la hilaza, luego la tela y finalmente confeccionarla.

26 Página 9, Tratado de Libre Comercio de Centro América – Estados Unidos. Documento Explicativo - República de El Salvador. www.sice.oas.org/TPD/USA_CAFTA/Studies/SLVDocExpl_s.pdf

27 Páginas 10 y 11, Tratado de Libre Comercio de Centro América – Estados Unidos. Documento Explicativo - República de El Salvador. www.sice.oas.org/TPD/USA_CAFTA/Studies/SLVDocExpl_s.pdf

- Exportar productos cortados y confeccionados a partir de tela de los Estados Unidos, la cual puede haber sido formada con hilaza de cualquier parte del mundo. En este caso el arancel que se cobrará será solo sobre el valor agregado en el país.
- Acumular insumo con México y Canadá, es decir que telas de tejido plano provenientes de estos países se considerarán como originarios de las Partes del Tratado y por lo tanto gozarán de las preferencias del mismo, sujeto a un límite inicial de 100 millones de metros cuadrados equivalentes de tela, que podrá crecer con la acumulación.
- Mejoró las preferencias arancelarias de ICC, cualquier prenda elaborada en los países centroamericanos con tela regional, con hilaza regional, entrarán de inmediato en Estados Unidos sin el pago de aranceles.
- Lista de Poco Abasto bastante amplia, adicional a la que ya se tiene bajo ICC, lo que da la oportunidad de incorporar de cualquier parte del mundo aquellos productos cubiertos en dicha lista, realizar el proceso de transformación correspondiente y exportarla hacia los Estados Unidos sin pago de aranceles en la prenda final.
- Se establece un nuevo mecanismo ágil y efectivo para incorporar productos a la lista de poco abasto.
- Se acordó flexibilidad al sector productivo a través de la Transformación Substantial, posibilitando la utilización de insumos de cualquier parte del mundo, siempre que el ensamble de los mismos se realice en la región.
- Se acordó para Nicaragua 100 de metros cuadrados equivalentes de tela que puede ser importada desde cualquier parte del mundo bajo un esquema de Niveles de Flexibilidad Temporal (TPL) y que dichas telas se corten y ensamblen en dicho país, gozando la prenda de libre comercio. Dicho TPL se mantendrá por 5 años, después del quinto año se eliminarán en cuotas iguales en los siguientes 5 años hasta llegar a cero.
- Se acordó establecer en el área de textiles la aplicación de una “Regla de Minimis” del 10%, lo cual significa que se puede incorporar hasta un 10% de materia prima no originaria en relación al peso, y aun así ser considerado como productos originarios.

Este Tratado de Libre Comercio en su capítulo XVI denominado “laboral”, establece en su artículo 16.1 la obligación de las partes firmantes de asegurar el reconocimiento y protección de los principios y derechos laborales que

manda la Declaración de la OIT de 1998, relativa a los “Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento”²⁸; los cuales plasma en su artículo 16.8, en el cual establece que:

“legislación laboral significa leyes o regulaciones de una Parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

- a) el derecho de asociación;
- b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente;
- c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y
- e) condiciones aceptables de trabajo.”

Además establece garantías procesales para que los estados partes garanticen el cumplimiento de estos derechos laborales internacionales, en el artículo 16.3.

En el mismo capítulo en su artículo 16.2, manda que una parte firmante “no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las Partes”, así como “Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna.” Este artículo obliga especialmente al cumplimiento de la declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales al establecer que “cada Parte procurará asegurar que no dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el Artículo 16.8, como una forma de incentivar el comercio con otra Parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio.” De esto se concluye, que las acciones o decisiones de los Estados partes del tratado que impliquen disminución o tergiversación de los derechos humanos laborales para atraer o mantener la

28 El Artículo 2 de la Declaración de la OIT de 1998 manda que todo Estado miembro de la OIT, aún si no haya ratificado las Convenciones en cuestión, tiene la obligación que surge del mero hecho de membresía en la Organización, de respetar, promover y realizar de buena fe y de acuerdo con la Constitución, los principios concernientes a los derechos fundamentales que son el enfoque de estas Convenciones, a saber: (a) la libertad de asociación y el reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva; (b) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición eficaz del trabajo infantil y (d) la eliminación de la discriminación en lo que concierne el trabajo y la ocupación.

inversión extranjera en su territorio, es reconocida como competencia desleal en el libre comercio.

El Tratado establece un mecanismo de queja sobre el avance en el cumplimiento o no de los derechos laborales internacionales, en sus artículos 16.6 y 16.7, ambos junto al Capítulo XX; procedimiento que ha sido utilizado por los movimientos sociales, de mujeres y gremiales de Honduras y Guatemala. En Honduras ha generado algunas mejoras a nivel institucional y legislativo.

Producto de las políticas comerciales de Estados Unidos y de los gobiernos de la región que se plasman en acuerdos bilaterales y tratados multilaterales, la industria del textil y vestuario, ha sido muy dinámica en la región, se transformó de fábricas de ensamblaje de piezas de ropa a una industria de “paquete completo”²⁹, entramados de empresas en territorio centroamericano que elaboran hilos y telas, diseñan y cortan productos, ensamblan ropa, la empaacan para ser colocadas directamente en las tiendas de venta en los Estados Unidos y se encargan de la distribución en los mercados de venta.

La industria del textil y vestuario, sirvió de modelo para otro tipo de industrias, las cuales se han ido instalando en la región gozando de exoneración de impuestos y produciendo o ensamblando productos para exportación; como las de arneses de vehículos, las de cartón, las de hilos y cables con aislante, las de flores, las de vegetales, las de frutas, las de tabaco, las de camarón hasta empresas de servicios como los centros de llamadas, conocidos por su nombre en inglés “Call Center”.

La maquila textil de la región exporta a los Estados Unidos, principalmente ropa de punto interior y exterior. Que EUA sea el principal país de destino de las exportaciones responde a las políticas comerciales impulsadas en las últimas décadas. Actualmente, las exportaciones e importaciones de textil y vestuario entre los países de Centro América se debe a que las Empresas Transnacionales instalan de forma fragmentada su producción en la región; por ejemplo, la producción de hilo y tela en una zona, corte y diseño en otras, ensamblaje en otra, empaque y distribución en otras zonas.

Según el informe “Las trabajadoras(es) de la industria maquiladora en Centro América” del Equipo de Investigaciones Laborales de El Salvador (EIL-SV) y La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), “Las exportaciones de todos los productos de maquila desde la región centroamericana a EE. UU. Son la cuarta a nivel mundial en millones de dólares. Honduras aparece como el octavo exportador mundial a los Estados Unidos, El Salvador como el número 11, Nicaragua en el número 13, superando a Guatemala que aparece como el decimocuarto exportador al mercado norteamericano.”³⁰

29 Con el “paquete completo” la empresa que confecciona un producto para una marca internacional se encarga del diseño, la adquisición o elaboración de la tela, el corte, la costura, las hebillas, el acabado, empaquetado listo para ser colocado en la tienda de distribución.

30 www.maquilasolidarity.org/.../maquilasolidarity.../Trabajadores_de_la_m...

Para los países en referencia los montos de exportación totales de textil y vestuario en millones de dólares son: Guatemala (2014): 1,526³¹; El Salvador (2015): 2,552³²; Honduras (2014):3,979.8³³ y Nicaragua (2013):1, 407,37³⁴.

La maquila de la región son un socio importante para los Estados Unidos, “Como región, Centro América exportó \$7,578 millones en el año 2015; esto significa que como bloque fueron los 3eros mayores exportadores de ropa y textiles a los EE.UU., después de China y Vietnam de acuerdo a OTEXA. Honduras está en el “top ten” de los mayores exportadores de textil y ropa (en millones de dólares) hacia los Estados Unidos a diciembre 2015, ocupando la posición Octava. Encabezan la lista China, Vietnam, India y Bangladesh.” “Las trabajadoras(es) de la industria maquiladora en Centro América.”³⁵

En este punto, hay que recordar que el mayor porcentaje del origen del capital de las Empresas es de EUA, Canadá, entre otros; entonces las ganancias de producción (los volúmenes de exportación) vuelven a los países donde se origina el capital, salvo las pocas empresas de capital nacional; lo que queda en la región maquiladora es el pago de mano de obra precarizada.

El cuadro cuatro se observan los porcentajes de los productos por país (los datos están en relación al total de exportación nacional), destacando que la ropa de punto no elástica consolidada en los cuatro países, se diversifica en Nicaragua que maquila ropa exterior sin punto y El Salvador procesa medias no elásticas.

Cuadro cuatro
Productos de exportación y de la maquila del textil y vestuario

Producto	Guatemala	El Salvador	Honduras	Nicaragua
Ropa interior de punto no elástico y sin cauchutar	3.5	19.2	3.5	9.6
Prendas exteriores de punto no elástico y sin cauchutar	5.8	10.9	5.8	7
Ropa exterior para señoras, niñas y niños pequeños, excepto la de punto				7
Ropa exterior para caballeros y jóvenes, excepto la de punto				3.5
Medias, etc. de punto no elástico y sin cauchutar		3.9		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los perfiles nacionales de la CEPALSTAT

31 <http://www.vestex.com.gt>

32 <http://www.camtex.com.sv>

33 Página 4. Informe del Banco Central de Honduras sobre Bienes para Transformación y Actividades Conexas 2014. Expectativas 2015-2016. www.bch.hn/actividad_maquiladora

34 Datos del 2014 incluye tabaco, arneses de vehículos y productos agrícolas, proporcionados por la Comisión Nacional de Zonas Francas de Nicaragua

35 Equipo de Investigaciones Laborales (EIL-SV) y La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). www.maquilasolidarity.org/.../maquilasolidarity.../Trabajadores_de_la_m...

Actualmente, se aprobó el Acuerdo de Asociación Transpacífico (TPP, siglas en inglés), que es acuerdo comercial entre regiones, lo integran Australia, Brunei Darussalam, Canadá, Chile, Estados Unidos, Japón, Malasia, México, Nueva Zelanda, Perú, Singapur y Vietnam. Según la CEPAL estos países representan 36 por ciento del Producto Interno Bruto mundial y en 2014 fueron responsables de 23 por ciento de las exportaciones. Según la CEPAL, este acuerdo podría ser un riesgo para la Industria Textil de Centro América: “Entre los posibles riesgos está la apertura del mercado textil estadounidense, que es sensible para los productores centroamericanos, principalmente por la mayor competencia que representa Vietnam”.

Al final, se puede concluir que la maquila ha sido impulsada con apoyo de los distintos gobiernos que albergan los eslabones de la cadena de producción; las transnacionales reciben apoyo fiscal y financiero de sus países de origen, reciben apoyo en los países donde se instalan a través de exoneraciones fiscales, entre otros. Al contrario, las personas que trabajan en las maquilas quedan sin protección a sus derechos humanos laborales por parte de los Estados, como se detalla en el capítulo V de esta investigación.

En los cuatro países en referencia, existen aproximadamente 387, 352 personas trabajando en esta industria (ver cuadro cinco); de estas aproximadamente 216,621 son mujeres, el porcentaje es cerca de 60%.

La mano de obra femenina ha ido disminuyendo en la medida que las empresas maquiladoras se diversifican, encontramos que en las fábricas de hilo, de tela y de cartón la mano de obra es mayoritariamente masculina, producto de la segregación vertical del mercado laboral.

Sin embargo, cuando se trata de fábricas de ensamble, diferentes fuentes, plantean que las mujeres alcanzan el 80%.

Cuadro cinco
Personas laborando en las maquilas

País	Total de personas trabajando	Total de mujeres trabajando	Porcentaje de mujeres
Guatemala ³⁶	60,000	24,000	54%
El Salvador ³⁷	73,352	58,681	80%
Honduras ³⁸	144,000	73,440	51%
Nicaragua ³⁹	110,000	60,500	55%
Totales	387,352	216,621	60%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de página web de las asociaciones de maquiladores y centrales obreras.

36 Página 11 “Las trabajadoras(es) de la industria maquiladora en Centroamérica” del Equipo de Investigaciones Laborales (EIL-SV) y La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). www.maquilasolidarity.org/.../maquilasolidarity.../Trabajadores_de_la_m...

37 Datos hasta noviembre 2015. Información de página web la Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador, CAMTEX. <http://www.camtex.com.sv>

38 Página 11, “Las trabajadoras(es) de la industria maquiladora en Centroamérica” del Equipo de Investigaciones Laborales (EIL-SV) y La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). www.maquilasolidarity.org/.../maquilasolidarity.../Trabajadores_de_la_m...

39 Datos proporcionados por la Federación 8 de marzo, de la Central Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar.

En cuatro décadas de instalación de las maquilas en la región, las mujeres no han salido de la pobreza, se encuentran enfermas producto de la organización del trabajo, no lograron mejorar su calificación profesional producto de las largas y extenuantes jornadas laborales, no lograron hacer mayores inversiones porque los salarios son tan bajos que no cubren ni el 50% de la canasta básica alimenticia.

A esto hay que sumar, que los Estados de la región no recibieron la tributación de las corporaciones transnacionales que se instalaron en sus territorios, reduciendo así sus ingresos y presupuestos; Estados, que con una visión neoliberal, para ajustarse frente a la falta de ingresos limitaron la inversión en el gasto social, es decir programas sociales, servicios básicos como educación y salud, que al final impacta de forma negativa en la vida de la población y también de las obreras de las maquilas.

4. Las luchas por los derechos humanos laborales en las maquilas centroamericanas.

A lo largo de estas cuatro décadas las obreras, organizaciones sindicales, organizaciones de mujeres de la región centroamericana, junto a organizaciones y personas aliadas en los Estados Unidos de Norte América, en Canadá y en Europa han impulsado acciones sistemáticas en la defensa de los derechos humanos de las trabajadoras de las maquilas, en especial su derecho a organizarse, a ser sujetas de derecho con voces propias y capacidad para negociar frente a las empresas transnacionales.

En los primeros años estas luchas se enfocaron en documentar y evidenciar lo que estaba ocurriendo en los búnker⁴⁰ impenetrables de la maquila, denunciando la explotación de menores de edad y la violencia laboral.

Posteriormente, las luchas se han ampliado y fortalecido, mismas que van desde organizar a las mujeres y hombres en sindicatos o en asociaciones de mujeres, en fortalecer sus liderazgos, las denuncias internacionales, documentar el estado de los derechos humanos, organizarse en redes internacionales, desarrollar campañas y denuncias para lograr la observancia de los derechos humanos laborales.

Producto de estas luchas surge la Concertación Regional de Mujeres por un Trabajo Digno conformada por organizaciones de los cinco países de Centro América; que al igual que otras redes de mujeres y sindicatos regionales desarrollan estrategias en bloque para que la competencia creada por la industria de la maquila entre los países y gobiernos no se traslade a las personas trabajadoras y las organizaciones sociales.

40 En esos años se denunciaban que estas empresas eran búnker, como los tanques de guerra, porque no permitían el ingreso de las autoridades estatales alegando, al margen de la ley, que no se les aplicaba las legislaciones nacionales.



Hallazgos: Situación actual de los derechos humanos laborales de las trabajadoras de las maquilas

En este apartado se plasman las voces, experiencias y miradas de las personas trabajadoras; así como las lideresas que promueven los derechos humanos laborales.

1. IGUALDAD DE GÉNERO PARA ACCEDER AL TRABAJO Y AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN.

“Ella dijo que tenía 17 años y es bonita, el coreano le dijo que se quedara y ni le preguntó sobre si tenía experiencia”

Trabajadora de maquila

Este derecho se relaciona con la igualdad de trato y de condiciones que deben gozar las mujeres al acceder a un trabajo sin distinción o exclusión en razón de su género. Se violenta cuando se hacen distinciones basadas en las características que distinguen a las mujeres de los hombres, algunas distinciones físicas incluyen, por ejemplo, los requisitos relativos a la altura o peso mínimo y la apariencia física que no tienen efectos en el desempeño del trabajo. Entre las distinciones sociales se cuentan el estado civil, si tiene pareja estable o no, la situación familiar, el número de hijas e de hijos.

Estas distinciones o exclusiones pueden presentarse en los requisitos, las reglas, los procedimientos, los instrumentos y las políticas internas para promover un puesto de trabajo o en la selección o la contratación del personal. También se presentan en la cultura organizativa de las empresas, que están relacionadas con la promoción, formación y desarrollo, evaluación del desempeño e incentivos al personal.

La libertad de contratación de las empresas está limitado por este derecho humano; al margen de esto, se estila establecer requisitos, procesos y políticas de contratación, distantes de las destrezas, las habilidades, la experiencia y el conocimiento. Las distinciones basadas en las calificaciones o en los esfuerzos son legítimas. Lamentablemente, por desconocimiento o miedo las personas aceptan formularios o entrevistas con preguntas que van más allá de las destrezas laborales.

En las maquilas centroamericanas se presentan casos de violaciones a este derecho; las informantes y los estudios confirman que al momento de la contratación algunas de las empresas exigen o practican la prueba de embarazo, además exigen a las mujeres una buena presentación en Guatemala, Honduras y El Salvador.

Las trabajadoras de las maquilas en Guatemala plantean que cuando están embarazadas no acceden al trabajo y en algunos casos les hacen la prueba de embarazo.

Situación que se ha mantenido a través del tiempo, para el año 2006 el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, manifestaba al gobierno guatemalteco “Su preocupación por las violaciones de los derechos laborales de la mujer en las industrias maquiladoras...” tales como: “... las prácticas discriminatorias contra las mujeres embarazadas.”⁴¹

En Guatemala las trabajadoras no acceden a empleos que las empresas consideran que no pueden realizar las mujeres como trabajar de noche, en bodega o levantar telas pesadas. Situaciones que evidencian la discriminación de género en el acceso al trabajo.

Un informe temático de Oxfam Intermon⁴², plantea que en Guatemala “hay casi cuatro veces más hombres supervisores de línea en las fábricas maquiladoras que mujeres.”

El 2015 organizaciones integrantes de la Colectiva de Defensoras de Derechos Humanos y Económicos de las Mujeres -CODHEM⁴³-; realizaron un pequeño sondeo en la capital y en Chimaltenango en los talleres clandestinos que maquilan ropa; las trabajadoras que participaron en ese proceso de investigación fueron discriminadas por su edad, al haber preferencia por contratar a las jóvenes; y también fueron discriminadas por su apariencia física, al contratar sólo a las personas que se encajan en un determinado canon de belleza, como ser delgadas.

En Honduras, las operarias de las maquilas manifestaron que al momento de ser contratadas, les preguntan si están casadas, si están de lactancia o si

41 Numeral 305. Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer 35° período de sesiones (15 de mayo a 2 de junio de 2006) Extractado del: Suplemento No. 38 (A/61/38) Observaciones finales del Comité: Guatemala. Sexto informe periódico.

42 Pagina 6, párrafo 5, informe temático de Oxfam Intermon, “Derechos que penden de un hilo”, zonas francas textiles frente a cooperativas de comercio justo. Abril 2015.

43 CODHEM esta integrada por cinco organizaciones cuyo énfasis de trabajo es la problemática de la maquila (MUVACOFUM, Semillas de Mostaza, Mujeres en Solidaridad -AMES-, Comité de trabajadoras CAMBRIDGE y Asociación Mujeres en contra de la violencia -AMUCV-)

están embarazadas o si han tenido cesárea. Sobre sus hijos les preguntan cuántos hijos tienen, qué edad tienen sus hijos, quién le cuida a sus hijos y quién lleva al Seguro Social a sus hijos.

Un informe alternativo de las organizaciones de feministas Hondureñas ante el Examen Periódico Universal que procedía para el Estado de Honduras, en junio del 2015, plantea que “La discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, específicamente en las maquilas, comienza antes de su contratación al solicitarles o practicarles pruebas de embarazo e investigar su vida familiar”⁴⁴.

Estudios cuantitativos sobre la maquila en Honduras, evidencian que las empresas instaladas en los departamentos de Cortés y Santa Bárbara, les solicitaron prueba de embarazo al 23.5% de las trabajadoras, se les investigó su vida familiar al 71 %, se les practicó prueba de embarazo al 26.5% y se les practicó exámenes de orina y sangre al 60 % (donde se detecta el embarazo)⁴⁵.

En El Salvador a las operarias de las maquilas al momento de la contratación expresaron que: “se les solicita pruebas de embarazo, les preguntan si tienen responsabilidades familiares (hijos/as, cuidado de personas adultas mayores), preguntan si están dispuestas a quedarse trabajando después de la hora de salida y si son capaces de trabajar bajo presión”.

Las obreras bordadoras de El Salvador dicen que “Los hombres tienen más oportunidades en los trabajos y las mujeres no, pero en el caso del bordado no sucede esto, ya que los hombres no bordan se toma como un trabajo solo para mujeres”. Este testimonio evidencia la segregación horizontal del trabajo de las bordadoras a domicilio, empleo aún más precarizado que en las fábricas maquiladoras.

En Nicaragua, las trabajadoras plantean que en las empresas que cuentan con sindicatos, la discriminación de género para acceder al trabajo casi no se presenta. Sin embargo, existe la percepción que cuando las empresas no cuentan con un sindicato se produce este tipo de violaciones.

Una trabajadora de Nicaragua dice que en algunas de las empresas que donde no hay sindicato, “Se contrata por ser jóvenes, por la apariencia física, por la experiencia que tienen según su capacidad, en algunos casos piden la prueba de embarazo y preguntan cuántos niñas-niños tienen.”

Este testimonio es congruente con un estudio realizado el año 2013, en el cual se les consultó a las obreras si habían buscado trabajo estando embarazadas y se concluye que el 6% fue rechazada en estado de gravidez; los resultados fueron que “El 55% no ha estado embarazada, cuando ha pedido

44 Página 11. Honduras: Las mujeres y los mecanismos de observancia de derechos humanos. Centro de Derechos de Mujeres, CDM, en articulación con el Foro de Mujeres por la Vida, el Centro de Estudios de la Mujer, CEMH, Asociadas por lo Justo, JASS, la Red Nacional de Defensoras de Derechos Humanos de Honduras y el colectivo CLADEM-H. Honduras, 2015.

45 Página 37, Centro de Derechos de Mujeres, CDM. Monitoreo: Globalización neoliberal, modelo de precarización laboral. Caso mujeres trabajadoras en Honduras. ISBN: 978-99926-92-36-3

trabajo en las empresas de Zona Franca, mientras que el 29% no ha sido rechazada, 10% no respondió y 6% si ha sido rechazada.⁴⁶

Muchas de las situaciones expuestas en los distintos países, implican violación al marco jurídico internacional, tal como el inciso b, numeral 1, artículo 11 de la CEDAW que indica que las mujeres tienen “El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo. También a las disposiciones establecidas en el artículo uno del Convenio No 111, Sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación de la Organización Internacional del Trabajo, OIT; que prohíbe expresamente la discriminación por sexo en el empleo.

En los Códigos de Trabajo de los países estudiados se establece en los artículos 14 y 137 del Código de Trabajo de Guatemala, 12 del Código de Trabajo de Honduras, del 12 Código de Trabajo de El Salvador y 138 del Código de Nicaragua.

Cabe mencionar que si las mujeres alcanzan casi el 60% de las plazas en las maquilas, no es porque las fábricas promuevan la equidad de género al contratar, más bien es producto de la segregación vertical del trabajo que determina que las mujeres solo tengan oportunidades en trabajos precarios y de poca calificación.

La discriminación de género se cruza con otro tipo de discriminaciones, tales como la edad, afiliación a sindicato u organización de mujeres, extracción social y etnia. La discriminación por edad se presenta en los cuatro países de Centro América.

En Guatemala, Honduras y El Salvador este tipo de discriminación se entrelaza con la discriminación por estar organizadas o simplemente haber reivindicado sus derechos, se les solicita antecedentes judiciales, se investiga si han demandado a empresas anteriormente y si están organizadas o no.

En Guatemala la discriminación de género se combina con la discriminación por etnia y por diversidad sexual, según los testimonios de los tres grupos focales realizados

En Honduras esta discriminación se entreteje con la condición de salud de las personas trabajadoras, indagan si le han practicado alguna cirugía, si sufre ella o alguien de su familia de una enfermedad crónica o alguna cicatriz en el cuerpo.

Todo este tipo de discriminaciones están prohibidas en las normas constitucionales de los cuatro países, en las que se plantea la igualdad de las personas⁴⁷. De igual manera en los convenios y pactos de derechos humanos.

46 Página 53, último párrafo, Diagnóstico avances y retrocesos de los deberes y derechos de las trabajadoras de las maquilas. Diagnostico 2013. Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”, MEC. Nicaragua

47 Artículo 4 de la Constitución de Guatemala, artículo 61 de la Constitución Política de Honduras, artículo 3 de la Constitución de El Salvador, artículo 21 de la Constitución de Nicaragua.

2. ESTABILIDAD LABORAL.

El trabajo en la maquila “no es estable”

Trabajadora de maquila

La estabilidad laboral alude al derecho humano de la trabajadora o el trabajador a gozar de un empleo continuo y permanente, mientras ellos cumplan con las obligaciones laborales que la Ley le impone. Lo cual se encuentra contenido en las constituciones políticas de los países donde se realizó el estudio⁴⁸.

Los Estados desarrollan este derecho en sus Códigos de Trabajo⁴⁹. En todos los casos este derecho está integrado por tres pilares, la prevalencia del Contrato por tiempo indefinido; la regulación del despido por causas justificadas que se establecen claramente en los Códigos de Trabajo; y el pago de indemnización en caso de despido con responsabilidad patronal.

El contrato por tiempo definido o por obra determinada en todas las legislaciones centroamericanas, es excepcional, puesto que se presenta cuando la causa misma del contrato es temporal. En Honduras se establece que el plazo máximo de estos contratos es de un año⁵⁰.

Este derecho está plasmado en el artículo 11 inciso “C” de la Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); en el artículo 23 numerales 1, 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH); en el artículo 7 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC); y en el artículo 7 del Protocolo Facultativo de San Salvador.

Pese al marco legal nacional e internacional que promueve la estabilidad laboral; este derecho es uno de los que con más frecuencia se violenta en las empresas de la industria maquiladora de centroamericana, es común encontrar contratos con tiempo menor al período de prueba, contratos temporales, rotación alta de personal, pago de derechos de cesantía o prestaciones anual y se presentan cierres de empresas de forma intempestiva. Los testimonios de este apartado lo confirman.

La dinámica de cierres de operaciones de las empresas maquiladoras se presenta de forma constante en Guatemala y El Salvador.

Las operarias de Guatemala plantean que enfrentan violación a este derecho, cuando cierran las empresas por la baja de producción o por fraude para abrir operaciones en otro lado.

48 Artículo 4 de la Constitución de Guatemala, artículo 129 de la Constitución Política de Honduras y artículo 82 numeral 6 Constitución Política de Nicaragua.

49 Artículo 26 del Código de Trabajo de Guatemala, artículo 120 del Código de Trabajo de Honduras y artículo 25 del Código de Trabajo de El Salvador y en el caso de Nicaragua es un principio fundamental XII del Código de Trabajo.

50 Artículo 48 del Código de Trabajo de Honduras.

Actualmente, en ese país “La información de que las maquilas cerrarán es constante. Debido a que los beneficios fiscales y arancelarios de que gozan las empresas maquiladoras están por expirar de conformidad con los acuerdos de la OMC y las cámaras empresariales han estado insistiendo en el Congreso de la República para que apruebe modificaciones a la Ley de Exportación y Maquila, para que los beneficios a los empresarios de las maquilas se mantengan”.

Con relación a los cierres de las empresas en zonas francas en Guatemala, CentralData.com un boletín de noticias de negocios centroamericano, informo que “15 empresas de zonas francas cerraron desde octubre 2015 al Lunes 8 de Agosto de 2016.”⁵¹

En El Salvador, se presentan situaciones similares debido al término del “cumplimiento de tiempos de permisos para exportar” o cuando las empresas tienen mucho personal con mucha antigüedad laboral porque hay “carga de pago de pasivos laborales”.

Las noticias de cierres de empresas se han dado a lo largo de la existencia de la maquila centroamericana, recientemente en El Salvador, el diario digital “Salvador.com” reporto que, al menos 700 personas se habrían quedado sin empleo...por el cierre de la maquila “Industrias Magdalena” de la zona franca en Olocuilta. Al parecer, los dueños de la empresa se fueron del país sin pagar el salario ni las retenciones de AFP de los últimos meses.⁵²

En Honduras y en Nicaragua en los últimos años, se percibe que los cierres de operaciones han ido disminuyendo, en parte se debe a que en los últimos seis años se han pactado acuerdos sobre salarios mínimos para el sector maquila para dos, tres y cuatro años, lo que aparentemente ha generado una estabilidad en la inversión de las maquilas en estos países.

Datos de un estudio que las maquilas en Honduras, evidencian la gran movilidad de esta industria, desde 1996 hasta junio de 2007, 142 empresas de la maquila textil cerraron, despidieron de forma masiva o suspendieron contratos de trabajadores, afectando a 74,301.⁵³

En la región hay otras manifestaciones de violación a la estabilidad laboral, como rotaciones mensuales, contratos temporales y desregulación de leyes en contra de los derechos humanos. Recientemente en Honduras, se aprobó la Ley de Empleo por horas, la cual recién acoge la industria de la maquila: “siempre hay un porcentaje de empleos temporales, por ciertos periodos de alta producción y más ahora con las facilidades que brinda la Ley del empleo temporal y por horas. El gobierno ayuda pagando un porcentaje, y así donde la mayor ganancia se la lleva la empresa privada. El gobierno promociona

51 http://www.centralamericadata.com/es/article/home/Guatemala_Siguen_cerrando_empresas_de_zona_franca

52 <http://www.elsalvador.com/articulo/sucesos/protestan-por-cierre-maquila-olocuilta-102434>

53 p. 28. Impacto del Libre Comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras, Centro de Derechos de Mujeres y Coalición Hondureña de Acción Ciudadana, CHAAC, Tegucigalpa, 2009.

esta ley bajo el argumento de que se creó para dar empleos, pero eso no da estabilidad, ni soluciona nada”.

En El Salvador se producen violaciones constantes a este derecho, la problemática de inestabilidad laboral en las maquilas se manifiesta así “La rotación de personal es casi mensual”. En la Zona Franca Internacional de Olocuilta, se encuentra una empresa maquiladora que durante los últimos cuatro años contrata a las personas para “trabajos eventuales”; la mayoría son mujeres y laboran una semana o quince días o tres meses seguidos, luego descansan y se les vuelve a contratar como eventuales. La empresa no cumple ningún derecho laboral, las personas trabajadoras ni cuentan con vacaciones remuneradas, ni indemnización, ni aguinaldo, ni cotiza para el seguro social y ni para el fondo de pensiones. Esta empresa goza de todos los beneficios y exenciones de impuesto que le otorga la Ley de Zonas Francas.

Las trabajadoras bordadoras de El Salvador plantean que el trabajo no es estable, cuando ellos nos dicen “*ya no le vamos a dar trabajo*” lo cumplen porque ya no llegan a dejarnos materia prima. Cuando una mujer le cae mal a la supervisora le hace la vida imposible aunque el trabajo esté bien la sacan cosas malas, eso pasó en Santa Cruz Michapa, la supervisora le dijo a una bordadora que el trabajo no servía y la mandaron a arreglarlo.”

En Guatemala, preocupa una nueva violación a los derechos humanos, “Una modalidad, que ha crecido en nuestro país, es la creación de los talleres clandestinos o maquilas sumergidas, donde se violan todos los derechos, es una esperanza de tener trabajo para la gente, por eso no dicen nada, no denuncian.”

Actualmente, no se conoce con certeza el número de empresas bajo esta modalidad, ni cuantas personas laboran en ellas. Una denuncia en una radio de Guatemala confirma los testimonios de las trabajadoras, “Representantes del movimiento de mujeres trabajadoras en nuestro país que conforman el Consorcio de Organizaciones Sociales y Sindicales de Mujeres en la Economía (COSME) denunciaron la proliferación de maquilas clandestinas en el país, lo que a criterio de ellas, violan los derechos de los empleados. Según se informó, las maquilas han sido instaladas en el área rural del país y emplea a más de 3 mil mujeres.”⁵⁴

También, el Centro de Reportes Informativos de Guatemala, CERIGUA; informo que “se han constituido en “empresas clandestinas” y “pequeños talleres”, donde las mujeres son obligadas a laborar más de 12 horas diarias, recibiendo únicamente 100 Quetzales por las horas extras trabajadas...a las empleadas también se les exige trabajar por *metas diarias*, las que deben ser cumplidas inclusive en un horario extraordinario, que puede llegar hasta las

54 Martes 23 de abril del 2013 a las 11:11, Radio “Emisoras Unidas” de Guatemala. <https://emisorasunidas.com/noticias/nacionales/organizacion-mujeres-denuncia-proliferacion-maquilas-clandestinas/>

23:00 horas. La entrevistada criticó además que estas empresas no cumplen con el salario mínimo (establecido en Q78.36 por día) y cuando cierran sus operaciones en una zona para trasladarse a otra, incumplen el pago de las prestaciones laborales.”⁵⁵

En Guatemala, la violación a este derecho tiene otras manifestaciones graves, como la contratación temporal o de forma intermitente para un trabajo continuo, “Tampoco hay contrato de trabajo y la modalidad es que las y los trabajadores laboran pocos días a la semana, a veces tres, a veces cinco y a veces toda la semana incluyendo sábados y domingos, pero son trabajos temporales que no garantizan ingresos fijos a quienes allí laboran.”

En el trabajo de las bordadoras y los talleres clandestinos, que son parte de la cadena de producción de la maquilas, las mujeres no cuentan con ningún tipo de estabilidad laboral y condiciones laborales, de esa larga cadena de explotación al parecer ellas son el último eslabón.

También en Guatemala, Honduras y El Salvador se presentan despidos por organizarse en sindicato o en una organización de mujeres.

Pese a la cultura antisindical en Honduras y las maniobras de muchos empresarios para no permitir el sindicato, cabe mencionar que cuando este logra consolidarse en una empresa, las personas trabajadoras sostienen que gozan de estabilidad laboral.

En Nicaragua las personas entrevistadas, sostienen que las trabajadoras cuentan con estabilidad laboral. Un diagnóstico del 2013, confirma esta apreciación, ya que “un 22% de las encuestadas tienen de uno a once meses de trabajar en la zona franca, el 47% tiene entre uno y tres años de trabajar, el 31% tienen de cuatro a más años de trabajar en su actual empresa, mientras que un 0.4% no contestó a esa pregunta.”⁵⁶

Otro estudio en Nicaragua, revela que “Según información del MITRAB, se atendieron 257 denuncias del sector maquilas en el año 2008; con una afectación de 130,158 trabajadores, de éstas el 20.62% está relacionada al vínculo laboral y contrato de trabajo.”⁵⁷

En la región las leyes laborales establecen protección frente al despido, sin embargo en las maquilas se presentan casos de despidos injustificados sin el pago de prestaciones sociales e indemnizaciones, quedando estas leyes en meras declaraciones.

55 Entrevista hecha a Susana Vásquez, de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM). <https://cerigua.org/article/las-maquilas-uno-de-los-empleos-donde-mas-se-vulne/>

56 Página 28, párrafo 4. Diagnóstico avances y retrocesos de los deberes y derechos de las trabajadoras de las maquilas. Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”, MEC. Nicaragua.

57 Página 180, párrafo 7. Impacto de la crisis económica en la vida de las mujeres de la zona franca de Nicaragua. Diagnóstico 2009. Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”, MEC. Nicaragua.

3. TIEMPO DE TRABAJO.

“Hay hora de entrada pero no de salida.”

Trabajadora de maquila

a. Jornada laboral.

La jornada de trabajo es el tiempo efectivo en que la persona trabajadora está a disposición del patrono; incluye el tiempo de almuerzo y dos descansos al día. La lucha por la regulación del tiempo laboral ha sido una de las principales reivindicaciones laborales. Se ha demostrado en diferentes estudios que las jornadas largas, con metas de trabajo extenuantes y sin los descansos de ley afectan negativamente la salud de las trabajadoras y de los trabajadores; también repercute negativamente en la productividad de las empresas.

En el marco internacional de los derechos humanos, la regulación del tiempo laboral es una preocupación desde que surge la OIT, el primer convenio adoptado en 1919 limitó las horas de trabajo en la industria a ocho horas diarias y a 48 semanales. En el Convenio 30, adoptado en 1930, se establecen normas similares para los sectores del comercio y las oficinas. La Recomendación 116 de la OIT de 1962, indica a los países que las horas de trabajo se reduzcan progresivamente a 40 horas.

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7 literales d) y h) del protocolo adicional del Pacto, declara que los Estados partes reconocen el derecho al “descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”

En la industria de la maquila, la prolongación de la jornada de trabajo ha sido objeto de un sin número de denuncias desde su instalación hasta la fecha. En los cuatro países estudiados, las jornadas diarias exceden las ocho horas diarias, excediendo incluso las 44 horas a la semana, las metas son extenuantes y aumentan semana a semana.

Los testimonios de las obreras evidencian que en muchos casos, ellas llegan antes de la hora de entrada, no toman los descansos, ni su hora de almuerzo y hasta se quedan laborando horas extras sin ser reconocidas como tales, bajo el argumento de que no terminaron las metas asignadas. Las metas aumentan día a día y para muchas de ellas son humanamente inalcanzables. Muchas personas trabajadoras laboran fines de semana, asuetos e incluso vacaciones, sin los pagos extraordinarios que establecen las legislaciones nacionales.

Los testimonios de las trabajadoras y las lideresas confirman estas situaciones.

En Guatemala las operarias de la maquila trabajan hasta diez horas diarias. “Hay hora de entrada pero no de salida, la mayoría del tiempo, la jornada diaria es de 10 horas de trabajo para entregar la meta.”

Una obrera de un taller clandestino en Sumpango cuenta que “comienza a trabajar a las 7:30 de la mañana y termina a las 6:00 de la tarde-noche”, labora siete días de la semana y descansa el domingo por la tarde, sin pago ningún pago de horas extras.

En muchos casos la voluntariedad de las horas extras no es un derecho del que gozan las trabajadoras, ellas comentan que “Las horas extras son impuestas, trabajan hasta altas hora de la noche y los fines de semana, ni hay acceso a feriados o asuetos”.

En la zona rural de Guatemala las operarias de los talleres clandestinos denunciaron que “trabajaban 82 horas a la semana de lunes a sábado, el tiempo para el almuerzo es de 15 minutos, no gozan de los dos descansos y trabajan horas extras no pagadas”. Esta situación es grave, porque según estos testimonios en la zona rural trabajan casi el doble de horas permitidas en las leyes laborales.

En El Salvador, en algunas maquilas cuando las trabajadoras no han terminado la meta “Van a trabajar días sábados, sin ser consideradas como horas extras por lo tanto no se las pagan. En algunas empresas, las trabajadoras deben pagar por la electricidad conque trabajan, los días sábados.” Todo al margen de la legislación salvadoreña y el marco jurídico internacional.

Otra variable que incide en la prolongación de la jornada para las obreras salvadoreñas, es el salario mínimo para la maquila, el cual es bajo; esto influye para que las trabajadoras busquen y soliciten la jornada extraordinaria. Ese salario extraordinario les ayuda a completar su presupuesto familiar; mucho personal de mandos medios de las empresas utiliza esta necesidad de las trabajadoras para premiarlas o castigarlas. Premian con horas extras a las que no reivindican sus derechos y castigan arbitrariamente a la persona que está organizada o a la que reivindica sus derechos.

Otra dinámica para evadir el pago de horas extras, según explica una lidereza sindical salvadoreña es que “Abren las fábricas mucho antes de la hora de ingreso asignada, para que las personas lleguen a trabajar, sin pagárselas como horas extraordinarias. Además las hacen marcar su hora de salida y unos minutos después les obligan a regresar hasta que sacan la meta”.

Para las bordadoras a domicilio de El Salvador, no existen horarios, una participante del grupo focal explica que; “El horario de las bordadoras no es estable, yo recuerdo que amanecía bordando, solo dormía cuatro o cinco horas, me gustaba agarrar muchas piezas pero no sabía el mal que me hacía, tengo más de 30 años de trabajar día y noche, poco a poco me he ido fregando, una hace al rico más rico y una más pobre, uno se mata trabajando día y noche, si sale a hacer un mandado va rápido y regresa. Me enfermé de la presión cuando iba a entregar el trabajo, me ponía nerviosa y temblaba y me

ponía helada, cuando me faltaba mucho me desvelaba porque era responsabilidad entregar las piezas y si no las entregaba yo perdía ya no me daban los 0.15 o .20 centavos de dólar que nos daban por pieza por entregar el trabajo a tiempo”.

Un estudio documentó que la jornada laboral de una bordadora es entre 9 y 15 horas al día, si ellas realizan de una o dos piezas diarias; sin embargo, para recibir un ingreso entre \$88.40 y \$90.80 deben realizar 20 piezas a la semana, para o cual necesitan 16 horas como mínimo.⁵⁸

En igual situación se encuentran las trabajadoras hondureñas cuya jornada laboral puede extenderse hasta 12 horas diarias. Un estudio evidencia que las maquilas del textil y vestuario de los Departamentos de Cortés y santa Bárbara donde está ubicado la mayoría de la maquila en ese país, el 91.5% de las trabajadoras realizan una jornada diaria que oscila entre 9 y 12 horas.⁵⁹

En Honduras estar organizadas en sindicatos en la maquila, a criterio de las trabajadoras y los trabajadores, mejora las condiciones de la jornada de trabajo. Las sindicalistas que laboraban en siete fábricas distintas, manifestaron no trabajan más de 44 horas y 16 horas extras a la semana, conforme a la legislación hondureña.

En Honduras “Hay otras en otros sistemas 4x4, 5x3, con los cuales trabajan más horas diarias con la salvedad que descansan cuatro o tres días.”

Este sistema flexibilizó la jornada de trabajo mediante organizándolo al margen de la legislación laboral, pero que las trabajadoras aceptan y no denuncian, porque laboran 12 horas diarias durante cuatro días y descansar cuatro días; lo que les permite dedicarse a las tareas domésticas o a estudiar.

Sin embargo, con este sistema, las trabajadoras no reciben el pago doble los días feriados o el día de descanso semanal (domingo), es decir que establecieron ilegalmente como días hábiles los inhábiles; como se verá en el apartado de salarios pierden 8 semanas de pago.

En Nicaragua, manifestaron las personas entrevistadas, que en las empresas donde las trabajadoras y los trabajadores están organizados en sindicato no se presentan mayores violaciones a este derecho. Un diagnóstico confirma que el promedio general de horas trabajadas por las encuestadas es de 49 horas por semana.⁶⁰

Sobre las horas extras en las maquilas de Nicaragua, el mismo estudio revela que “Del 64.4% de las encuestadas que afirman realizar horas extras en la semana, de estas: el 48.6% hacen de 1 a 4 horas extras, el 35.2% de 5 a 8

58 Páginas 45 y 46, párrafos 1 y 3 respectivamente. Haciendo visible lo invisible: La realidad de las bordadoras a domicilio. Asociación Mujeres Transformando. Salvador, Noviembre de 2013.

59 Página 44, Globalización neoliberal, modelo de precarización laboral. Caso Mujeres trabajadoras en Honduras. Centro de Derechos de Mujeres, CDM. Honduras. ISBN: 978-99926-92-36-3

60 Página 42, párrafo 5. Avances y retrocesos en los derechos y deberes de las mujeres trabajadoras de las maquilas. Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”, MEC. Nicaragua.

horas extras, el 10.3% trabajan de 9 a 12 horas extras, el 3.5% trabajan de 13 a 16 horas extras por semana. El 2.3% no responde a la pregunta.”⁶¹

Un estudio en este país, revela que para el primer semestre del año 2009 el 31.89% de las denuncias por violación a derechos laborales en el Ministerio de Trabajo, correspondían a las jornadas de trabajo, descansos, permisos y vacaciones.⁶²

La jornada de trabajo universal de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana, es violentada constantemente por la forma en que organizan la producción, obviando que las horas extras son voluntarias, lo cual es un derecho reconocido en las Constituciones de los cuatro países.⁶³

Las metas de trabajo son asignadas por la administración de forma unilateral y van en aumento día a día. En las empresas donde hay sindicatos se negocian en los contratos colectivos de mutuo acuerdo.

Para lograr las metas de producción las operarias llegan antes de su hora de entrada, sacrifican sus descansos, su hora de almuerzo, su tiempo para ir al baño a satisfacer sus necesidades fisiológicas y se quedan laborando más de ocho horas extras, sin que se contabilicen como tal.

Las metas de producción varían conforme a la operación y producto asignados. Con relación a las metas de producción las lideresas y las operarias manifestaron tener dificultades.

Las metas de producción son uno de los elementos de la organización del trabajo donde se enclava la explotación en las maquilas. Cuando se organizan por celdas o por líneas de trabajo, es decir cuando establecen metas colectivas y no individuales, la presión para alcanzar la meta viene desde las mismas trabajadoras y la persona que no logra alcanzarla enfrenta violencia laboral desde sus compañeras de línea, celda o equipo hasta los mandos medios.

En Honduras están implementando una nueva modalidad, creando grupos que denominan “NAOS” donde los operarios trabajan en dos máquinas distintas haciendo una operación en cada una de ellas, quienes se incorporan a este grupo, reciben premios de comida o postres.

En Guatemala las obreras de Chimaltenango, manifestaron que no podían cumplir las metas porque eran muy elevadas y que día a día las aumentaban.

El informe “Derechos que penden de un hilo”⁶⁴, sobre las metas en las maquilas de Centro América plantea, “los supervisores incentivan (u obligan)

61 Página 43 y 44, Avances y retrocesos en los derechos y deberes de las mujeres trabajadoras de las maquilas. Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”, MEC. Nicaragua.

62 Página 180. Impacto de la crisis económica en la vida de las mujeres de la zona franca de Nicaragua. Diagnóstico 2009. Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”, MEC. Nicaragua.

63 Artículo 102 inciso g de la Constitución de Guatemala, artículo 128 numeral 1 de la Constitución Política de Honduras, artículo 38 numeral 6 de la Constitución de El Salvador, artículo 82 numeral 5 de la Constitución de Nicaragua.

al cumplimiento de objetivos para el cobro de bonos extra que, de forma habitual, se pierden fácilmente por casi cualquier causa: como por el hecho de que falten tres o cuatro piezas para satisfacer el pedido completo, entre otras. No es extraño por tanto, que los datos de una encuesta de medios de vida de 2011 indiquen que en Guatemala, por ejemplo, el 97% de las personas encuestadas que trabajan en las maquilas no hayan recibido ningún dinero por concepto de bonos de productividad, de desempeño o estímulos laborales.”

En Honduras, con relación a las metas las operarias de maquila manifiestan que “No podemos alcanzarla, porque son demasiado altas, ni al baño se puede ir porque no hay tiempo”.

Un estudio en ese país documentó que las metas establecidas en las maquilas para las trabajadoras eran inalcanzables, además de ser progresivas día a día e impuestas, a saber: “En la maquila textil de Cortés, el recuento de las metas oscila entre 1,500 a 4,800 operaciones por obrera diariamente, dependiendo de la operación, pero esto significa de 1,500 a 4,800 piezas por línea; muchas plantean que no pueden alcanzarla por inhumana y que no pueden irse a su casa hasta terminarla.”⁶⁴

La modalidad de metas por celda o línea funciona muy bien a las empresas maquiladoras, porque las trabajadoras se auto exigen y por su lado las empresas ahorran en costos de supervisión: “Las metas son un mecanismo que sutilmente hace presión a través de los mismos trabajadores (as), ya que son ellos y ellas quienes se presionan para sacar meta y si pueden hacer más las hacen, para convertirse en el *mejor equipo* y ganarse los premios que la empresa ofrece”.

La forma en que organizan y bonifican el pago de las metas de producción es un método de presión que genera increíbles ganancias para las maquilas; las trabajadoras y los trabajadores limitan sus tiempos de descanso, trabajan enfermas, laboran horas extras sin que se les considere como tal, se auto-exigen y se presionan entre sí, un testimonio de una trabajadora lo describe, “En mi equipo se planificaban para entrar antes de la hora para prepararnos con anticipación, nos tomábamos menos tiempo de en el almuerzo y nos limitábamos las horas de ir al baño.”

Cuando su celda o línea o equipo de trabajo se convierte en el más productivo, las personas trabajadoras ganan bonos extras, boletos de comida, les felicitaran por los parlantes y son un ejemplo. La trabajadora sigue contando “a veces había discordia, sobre todo en los días en que alguien llegaba flojo o enfermo, pero como es trabajo en equipo había que esforzarse.” Así ahorran costos en el personal de supervisión, pago de horas extras, entre otros.

Las metas de trabajo en la maquila son un mecanismo de flexibilización laboral de la jornada de trabajo y el salario, son la base para la obtención al

64 Página 43, Globalización neoliberal, modelo de precarización laboral. Caso Mujeres trabajadoras en Honduras. Centro de Derechos de Mujeres, CDM. Honduras. ISBN: 978-99926-92-36-3

máximo de las ganancias de las maquiladoras, a costa de la salud y la vida de las mujeres.

Un estudio citado por Oxfam Intermon en el documento “Derechos que penden de un hilo”⁶⁵ “Evidencia que en Managua, Nicaragua en la Zona Franca las “Las Mercedes” un 60% de las mujeres encuestadas (600 mujeres) trabaja en base a metas de producción, lo que supone jornadas diarias de nueve horas o más para poder satisfacer dichas metas.

En un estudio del Centro de derechos de Mujeres, expresa sobre las metas y la maquila “Esta triada de explotación de jornadas prolongadas, metas inalcanzables y salario precario evidencia el costo humano de generar empleo tipo maquila, empleo para el libre comercio.”⁶⁶

b. Descansos laborales.

En el trabajo se tiene derecho a distintos descansos laborales, el descanso semanal, el descanso entre jornadas, las vacaciones anuales, los días feriados y dentro de la jornada de trabajo diaria se dan otros descansos que por lo general deben ser pagados. Este derecho está plasmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que en su artículo 24 dice “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”

Otro instrumento de la OIT el C001 en su artículo 8 inciso “b” establece la obligación del patrono de dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo. Y en el artículo 9 inciso “e” la obligación de conceder a todas las personas trabajadoras, sin distinción de categorías, un período de descanso semanal de veinticuatro horas consecutivas. El artículo dos del Convenio 14 de la OIT de 1921, determina que las personas trabajadoras de la industria deben gozar del descanso semanal.

El derecho a los descansos laborales está seriamente comprometido por la forma en que se organiza la producción en la maquila, en celdas o equipos de trabajo, por metas de producción colectivas o individuales.

Otro factor que incide en que no se gocen los descansos, son las políticas salariales de los cuatro países estudiados, en los cuales el salario mínimo para la maquila es el más bajo en relación con el resto de la manufactura. El monto de los salarios no cubren la mitad de la canasta básica alimenticia, mucho menos la canasta alimenticia ampliada; en consecuencia las personas trabajadoras se sacrifican por cumplir la meta de producción y obtener los bonos.

65 Página 10. párrafo 2. Informe temático de Oxfam Intermon, “Derechos que penden de un hilo”, zonas francas textiles frente a cooperativas de comercio justo. Abril 2015.

66 Páginas , párrafo , Centro de Derechos de Mujeres y Coalición de Acción Ciudadana. “Impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras.”. ISBN 978-99926-46-4-0.

Las liderezas y operarias de Guatemala, Honduras y El Salvador manifiestan que hay violaciones constantes al descanso de 12 horas entre jornada y jornada, el día semanal, las vacaciones y los descansos en la jornada laboral. No es el caso de Nicaragua.

Las operarias de las maquilas de Guatemala manifestaron que “violan los feriados y días festivos, no gozan de descansos establecidos en el código de trabajo, no les pagan los feriados”

Los descansos son algo inimaginable para las bordadoras a domicilio del El Salvador, ellas se organizan conforme al número de piezas que les asigna la supervisora de la empresa que llega a su comunidad, entonces se auto-exigen y no duermen, no descansan en una jornada de 15 a 20 horas diarias.

En El Salvador “violan los feriados y días festivos, no gozan de descansos establecidos en el Código de trabajo, no les pagan los días feriados”.

También en ese país “El descanso es menos de 12 horas pues entran temprano para avanzar y sacar la producción, a veces se quedan haciendo horas extras o simplemente cumpliendo con las metas, los días de asueto nacional la mayoría de veces los trabajan, las vacaciones no se las dan completas.”

En Honduras, “Algunas personas trabajan los días de feriado nacional, y se los pagan doble. Hay personas que hacen horas extras los fines de semana y no los descansan, lo hacen para ayudarse económicamente porque el salario es poco.”

Otras trabajadoras plantean que no gozan de los feriados nacionales.

Estas situaciones también constituyen violación al derecho constitucional y leyes secundarias de los países en cuestión.⁶⁷

c. Vacaciones.

Las vacaciones laborales son el derecho que tiene toda persona trabajadora a disfrutar de un descanso remunerado en un tiempo determinado. En las Constituciones Políticas de los países aparece claramente establecido este derecho.⁶⁸

La CEDAW en el artículo 11 numeral 1 inciso “e” establece el derecho de las mujeres trabajadoras a las vacaciones pagadas.

El Convenio 132 de la OIT establece en su artículo tres la obligación al empleador de otorgar vacaciones anuales pagadas a las personas trabajadoras con una duración mínima. El mismo convenio en el artículo 6 establece que “Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, coincidan o no con las vacaciones anuales, no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales pagadas.”

67 Artículo 128 numeral 4 de la Constitución Política de Honduras, Artículo 102 inciso h de la Constitución de Guatemala, artículo 38 numera 8 de la Constitución de El Salvador y artículo 82 numeral 5 de la Constitución de Nicaragua.

68 Artículo 128 numeral 8 de la Constitución Política de Honduras, Artículo 102 inciso i de la Constitución de Guatemala, artículo 38 numera 9 de la Constitución de El Salvador y artículo 82 numeral 5 de la Constitución de Nicaragua.

En las maquilas el derecho a las vacaciones pagadas es violentado con frecuencia. Para el caso en Guatemala, las trabajadoras que participaron en el grupo focal de Semillas de Mostaza, plantean que no les pagan las vacaciones y en algunos casos si las piden son despedidas.

Dolores una operaria de maquila en Guatemala, cuenta que “Le pagan las vacaciones porque las trabaja” también “Las obligan a firmar una constancia de que gozaron vacaciones, sin disfrutarlas. Y si les pagan las vacaciones cuando cumple años de labores, pero no les preguntan si las quieren trabajar, sino que es obligatorio trabajar las vacaciones”.

En el caso de Honduras, se dan casos que “Hay gente que también trabaja las vacaciones o los días que restan después de los días obligatorios de Navidad, porque dicen que ya descansaran en diciembre.”

Otras trabajadoras manifestaron que “las vacaciones hay que rogar para que se las den y decir para que las quiere”.

En El Salvador, muchas mujeres trabajan los días de vacaciones, si las gozan no se las pagan y si las piden en muchos casos son despedidas.

En el caso de las bordadoras a domicilio en El Salvador y los talleres clandestinos en Guatemala, este derecho no se goza, ya que las mujeres no tienen estabilidad en el empleo y de ninguna condición laboral establecida en el marco jurídico. Una obrera salvadoreña dice: “Pensamos que vamos a cumplir la meta con solo ver la muestra, pero resulta más difícil cuando ya la estamos haciendo, lo que significa desvelarnos, no salir a ningún lado, no salimos para diciembre, semana santa. Tenemos que sacar la meta porque se enoja la supervisora, ya que si una le agarra una cantidad debe sacarla sino mejor no la hubiera llevado.”⁶⁹

En Honduras y Nicaragua en empresas sindicalizadas gozan de las vacaciones anuales. En Nicaragua se gozan 15 días cada seis meses.

69 Trabajadora Grupo focal Asociación Mujeres Transformando de El Salvador.

4. REMUNERACIÓN JUSTA CON EQUIDAD DE GÉNERO.

“Si al final nosotras no ganamos nada porque si nos ponemos hacer las cuentas no nos queda nada y nosotras dejamos toda la vida para esta gente.”

Trabajadora de maquila

a. Remuneración.

El derecho a una remuneración justa y equitativa, con igualdad de género está retomada en distintos instrumentos jurídicos internacionales.

La CEDAW en el artículo 11 numeral 1 inciso d, manda a que las mujeres tengan una remuneración justa y con equidad.

La declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23, declara que “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”

La OIT define salario como “la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”. Artículo 1 C095, Convenio sobre la protección del salario, 1949. OIT.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7 también refiere a una remuneración justa y equitativa.

El derecho al salario es retomado por las distintas constituciones de los países en relación, en el Artículo 128 numeral 1 de la Constitución Política de Honduras, en el Artículo 102 inciso b de la Constitución de Guatemala, en el artículo 82 numeral 1 de la Constitución de Nicaragua y en el artículo 38 numeral 2 de la Constitución de El Salvador.

La información recaba en los cuatro países evidencia que la remuneración en las maquilas no compensa la duración e intensidad de la jornada de trabajo, en una industria que está exonerada de impuestos desde hace 40 años. Las operarias de los cuatro países para lograr tener un poco más de ingresos hacen grandes esfuerzos y sacrificios por cumplir las metas, las que son progresivas e inalcanzables.

Las docenas de piezas establecidas en las metas no están bien pagadas, incluso en las fábricas donde están organizados sindicalmente. En la mayoría de los casos, salvo que se regule en el contrato colectivo de trabajo, las metas

las definen unilateralmente las empresas, de forma arbitraria pensando solo en la producción, sin tomar en cuenta el impacto en la salud y vida de las mujeres.

Una trabajadora nicaragüense con relación a si pueden alcanzar la metas, dice “a veces no alcanzamos la meta.”

Las operarias de la maquila de Guatemala cuentan con un “beneficio económico que es el incentivo por productividad que lo máximo que se paga es hasta Q.50 (\$6.60 aproximadamente) a la quincena es decir Q.100 al mes, el cual muchas veces es discrecional desde la opinión y preferencias del supervisor.”

Todas las operarias de Guatemala dijeron al unísono que su salario no compensaba su tiempo y esfuerzo invertido.

Una bordadora salvadoreña, con relación a que si la jornada y la meta compensan su salario, dice “de ninguna manera, el trabajo pesado vale menos que el que el trabajo que esta fácil, el trabajo pesado lo pagan por mucho entre US \$ 2.60 y US \$ 2.80, el trabajo fácil son tres figuras; son centavos lo que una gana por hacer algo más grande, por 10 centavos se hacía algo de 4 figuras, no sé por qué lo ven así, nos tratan así y nos pagan bien poco cuando está bien pesado”.

Las trabajadoras relataron que hacían en promedio de 10 a 15 piezas y el pago según los análisis de Mujeres Transformando es en promedio \$56.00 dólares mensuales.

Un informe del Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales (SOMO, por sus siglas en inglés), citado por Oxfam Intermon, indica que en las maquilas textiles de El Salvador la diferencia salarial entre hombres y mujeres es mayor a medida que los salarios son mayores, y nueve de cada 10 trabajadores de producción son mujeres, mientras que los trabajadores varones se concentran en funciones técnicas, de supervisión y administrativas.⁷⁰

Con relación a la equidad de género, a nivel de operarias, las mujeres ganan igual que los hombres. La brecha salarial se va presentando en los cargos de supervisión y administrativos.

Un estudio sobre las condiciones de trabajo en las maquilas de Nicaragua⁷¹, sostiene que en 81.9% mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a los mejores puestos de trabajo. Así como 58.5% afirma que los salarios en sus puestos de trabajo son iguales para mujeres y hombres, el 33.5% no sabía, el 4.7% señalaba que no eran iguales y el 3.3% no respondió. También, al consultarles si se consideraba que las mujeres y hombres tenían la misma capacidad, el 71.8% dijo que si.

70 Pagina 5, Informe temático de Oxfam Intermon “ Derechos que penden de un hilo”, zonas francas textiles frente a cooperativas de comercio justo. Abril 2015

71 Páginas 120 a 122. Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”, MEC. Impacto de a crisis económica en la vida de las mujeres de la zona franca de Nicaragua. Diagnostico 2009.

En Honduras, una defensora cuenta que el “El trabajo es duro y hay presiones por el cumplimiento de la meta y más cuando se trabaja en equipo, además que tienen que ir revisando la calidad para no tener rechazos; esto hace que muchas trabajadoras-es se aguanten ganas de orinar o de tomar agua o de no salir al receso o salir a almorzar en 15 o 20 minutos. Tampoco hacen los ejercicios ergonómicos, para no para la producción de la empresa. Si a esto sumamos las preocupaciones del hogar, hijos enfermos, gastos de graduación, pago del alquiler, del agua, de luz, de cable, matriculas, comida, útiles escolares, uniformes etc. Eso les sale muy caro y rebota en su salud, mucho estrés, fatiga y demás enfermedades. Hay muchas mujeres que han sufrido derrames y crisis de ansiedad.”

Una trabajadora del grupo focal con relación a la compensación del tiempo e intensidad de la jornada laboral, dice, “Yo pienso que no se compensa, porque las metas son muy altas, a veces el trabajo viene bien feo y cuesta mucho.”

Con la jornada laboral 4X4 organizadas al margen la ley, las trabajadoras lo aceptan porque trabajan 4 días 12 horas o más y luego están cuatro días cumpliendo sus responsabilidades familiares. Las empresas organizan por lo general dos turnos. Sin embargo, para la lideresa sindical Evangelina Argueta de la Central General de Trabajadores de Honduras (CGT) y la Red de Sindicatos de la Maquila de Honduras (RSM-H), con este sistema las mujeres pierden semanas de salario, porque el pago es semanal y no mensual, entonces al año les pagan solo 44 semanas, cuando deberían pagar 52 semanas, ellas pierden el salario de 8 semanas.

Todos los testimonios de las trabajadoras y lideresas demuestran que pese a la protección internacional de derechos humanos y a la legislación nacional, las obreras están desprotegidas en cuanto a una compensación justa a su esfuerzo y tiempo dedicado a su trabajo.

La explotación en las empresas maquiladoras es algo impresionante, el ejercicio reflejado en el cuadro seis ayuda a comprender como organizan la producción, que puede ser por celdas o equipos de trabajo o líneas de 17 a 70 personas; para elevar al máximo la producción de camisetas, pantalones, chaquetas hasta ropa para equipos de deporte.

En el cuadro se observa que en todos los ejemplos expuestos, las ganancias en bruto obtenidas por los equipos de trabajo, sea como los organicen, es de 99 a 100 por ciento. Con un solo producto elaborado -de los miles que elaboran a diario- se puede pagar de una a dos personas trabajadoras.

Este ejemplo es sobre salarios, no incluye los demás costos de producción como las telas, hilos, alquiler de plantel, luz eléctrica, agua; sin embargo, un solo equipo de trabajo puede producir miles de dólares potencialmente, la que puede oscilar entre US \$ 24,000 y US \$ 200,000 dólares al día, dependiendo de la marca de ropa que se produzca. Exponencialmente cada ganancia deberá multiplicarse por todos los equipos de trabajo de una fábrica, en algunos casos son 50 o 70 equipos en una sola planta de determinada fábrica.

Cuadro seis
Aproximación sobre salarios y ganancias de las Transnacionales del textil y vestuario

Fábrica	Producto	Operación	Pago al día por persona US \$	Número de trabajadoras en celda o línea	Pago a la celda o línea US \$	Docenas al día por celda o línea	Piezas al día por persona y la celda o línea	Precio de venta del producto US \$	Marca	Producción de las trabajadoras al día US \$	Ganancias en un día US \$ (producción vrs salarios)
Fábrica de Honduras	camiseta	hacer pretina, sobre costura, ruedo de faldón, pegar cinta, cerrar costado	11.28	19	214.32	69	828	49	Under Armour	40,572	40,358
			11.28	19	214.32	69	828	90	NFL	74,520	74,306
			11.28	19	214.32	69	828	30	Legend Tee	24,840	24,626
Fábrica de Honduras	camiseta	cerrar costado	10.4	22	228.8	112	1344	25	Adidas	33,600	33,371
			10.4	22	228.8	112	1344	102	Puma	137,088	136,859
Fábrica de Honduras	Ropa de Foot Ball Americano	hacer pretina, sobre costura, ruedo de faldón, pegar cinta, cerrar costado	9.68	17	164.56	30	360	600	camisa football americano	216,000	215,835
			9.68	17	164.56	30	360	380	short football americano	136,800	136,635
			9.68	17	164.56	30	360	580	pantalón football americano	208,800	208,635
Fábrica de Honduras	camiseta básica	pegue de cuello, cierre de manga, ruedo de faldón, unir hombro, pegar cinta	22.95	17	390.15	500	6000	12	Gildan Actiwear	72,000	71,610
Fábrica de Guatemala	pantalón	Ruedo invisible de pantalón	9.8	70	686	125	1500	12		18,000	17,314
Fábrica de Guatemala	playera	Cuello de playera en maquina overlook	11.36	70	795.2	166	2000	10		20,000	19,205
Fábrica de Guatemala	Chaqueta	pagado de manga de gorro	9.82	65	638.3		1100	15	vince camuto y worthington	16,500	15,862
Fábrica de El Salvador	camiseta	pegar cinta	7.02	15	105.3	125	1500	25	NFL	37,500	37,395

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recopilados por las trabajadoras.⁷²

b. Pago de horas extras.

Todas las horas que superen la jornada universal de 8 horas, son consideradas horas extras. Todas las legislaciones del bloque de países que se relacionan reconocen un pago adicional a la hora extra. El Convenio 001 de la OIT, establece en su artículo 6 inciso 2 que “La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.”

La regulación de las horas extraordinarias se plasma en el derecho constitucional, en el Artículo 128 numeral 1 de la Constitución Política de Honduras, en el Artículo 102 inciso “g” de la Constitución de Guatemala y en el artículo 38 numeral 6 de la Constitución Política de El Salvador.

En los casos de Guatemala, Honduras y El Salvador, las horas extras no se pagan con base a las leyes laborales, en algunos casos el pago de horas extras no queda registrado, entonces no suma para el pago de sobresueldos y prestaciones al término de la relación laboral.

En El Salvador las fábricas maquiladoras, “...no pagan las horas extras trabajadas y además hay descuentos ilegales (descuento del día y séptimo por llegar cinco minutos tarde, descuentos por solicitar permisos personales y por solicitar permisos para asistir al seguro social), no pago de indemnización, vacaciones y aguinaldos al finalizar el año laboral.”

⁷² Se agradece a las miembros de la Concertación Regional de Mujeres por un Trabajo Digno: Marta Callejas, Yadira Rodríguez, Marilyn Sánchez, Delfina Saquil, Erika García y Marlen por los datos recabados para elaborar este cuadro.

Igual para una lidereza sindical “las horas extras las remuneran como hora normal y el día de asueto lo pagan como día normal”.

En Guatemala “en algunas maquilas pagan de conformidad con la ley, aunque no paguen todas las horas extras”.

En Nicaragua el pago de horas extras se hace conforme a la ley y queda registrado.

c. Disfrute y pago del séptimo día.

Las personas trabajadoras tienen derecho a descansar un día por cada seis días trabajados y a ser pagado como día laborado. En las legislaciones laborales de todos los países estudiados se establece este derecho.

En Guatemala, El Salvador y Honduras las trabajadoras enfrentan problemas con el pago; incluso enfrentan problemas con el goce del mismo en los pequeños talleres que son subcontratados, algunos de estos laboran de forma clandestina.

En Guatemala el pago del séptimo día es una violación constante, las empresas “les dicen a las trabajadoras que van a pagar y al final por un motivo cualquiera se lo quitan.”

En El Salvador por llegar tarde 5 minutos un día; no le pagan el día y el séptimo o descanso semanal remunerado.

d. Sobresueldos.

En los distintos países de la región las personas trabajadoras han logrado pagos extras de salarios mensuales en compensación a las crisis económicas o la inflación.

En Guatemala son catorce salarios anuales, en Honduras son catorce salarios anuales, en Nicaragua son trece salarios anuales y en El Salvador son doce salarios anuales.

Con relación al respeto o no del pago de los sobresueldos, las operarias que participaron en el grupo focal plantean que “les pagan su bono por poquitos y con pago atrasado. “

En Guatemala los bonos están establecidos en la ley pero haciendo una aproximación “los empresarios no los otorgan en un 85%”.

Las operarias dicen “En las maquilas es obligatorio el pago del Bono 14, aguinaldo y vacaciones. El pago del Bono 14 debe efectuarse el 15 de julio pero en muchas maquilas lo pagan a finales de julio y a veces no lo pagan completo, lo mismo pasa con el aguinaldo que debe pagarse la primera mitad antes del 20 de diciembre y la segunda en la primera quincena de enero, pero en algunas fábricas lo pagan hasta finales de enero.”

En los talleres clandestinos de Guatemala y en el caso de las bordadoras a domicilio en El Salvador no gozan de los salarios extras porque las personas contratantes plantean que no son permanentes, al margen de la legislación.

En Honduras y Nicaragua si las mujeres están organizadas reciben el pago de los sobresueldos en tiempo y forma; si no están organizadas distintos estudios confirman que las personas trabajadoras reciben los pagos, en algunas ocasiones con retrasos.

e. Salario mínimo.

Para la OIT por salario mínimo debe entenderse como la suma mínima que deberá pagarse a la persona trabajadoras por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo.

El C131, convenio sobre la fijación de salarios mínimos, de 1970 de la OIT, con referencia a los países en vías de desarrollo, en su artículo dos establece que no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

El mismo convenio, en su artículo tres, establece dos elementos para fijar el salario mínimo:

- Las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

El goce del Salario Mínimo tiene rango constitucional en los países en referencia, en el Artículo 128 numeral 5 de la Constitución Política de Honduras, en el Artículo 102 inciso “f” de la Constitución de Guatemala, en el artículo 38 numeral 2 de la Constitución Política de El Salvador y en Nicaragua en el artículo 82 numeral tres se manda su inembargabilidad y su pago obligatorio.

El salario mínimo para la industria de la maquila en Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua es más bajo con relación a otros rubros de manufactura.

Al 1 de enero de 2016 los salarios mínimos mensuales de maquila vigentes eran⁷³:

Guatemala	\$331,26 (incluye bonificación de ley).
Honduras	\$272,48
El Salvador	\$210,90
Nicaragua	\$157,26

73 Página 12, “Las trabajadoras(es) de la industria maquiladora en Centroamérica” del Equipo de Investigaciones Laborales (EIL-SV) y La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). www.maquilasolidarity.org/.../maquilasolidarity.../Trabajadores_de_la_m...

Al consultar a las trabajadoras y a la lideresas, si el salario mínimo definido por ley cubre la canasta básica alimenticia en todos los países la respuesta al unísono fue no.

Al analizar el monto del salario mínimo definido para las maquilas versus los costos de la canasta de mercado o canasta vital, esta no logra alcanzar ni el 50% de la misma, a saber: Guatemala 42%, en El Salvador 34%, en Nicaragua 35.36% y Honduras 33%.⁷⁴

Los datos expuestos evidencian la precariedad del salario mínimo del sector, pese a ser una industria beneficiada con exoneraciones, políticas comerciales y apoyo financiero.

La baja capacidad adquisitiva de los salarios mínimos fuerza a las trabajadoras a aceptar metas altas de trabajo lo que en pocos años les provoca enfermedades de trabajo

En el caso de Guatemala “en el sector maquila una desigualdad es el salario, que es diferente al de las otras actividades de la producción, este sector laboral gana menos. Se ha querido crear un salario mínimo inferior al actual para cuatro municipios del país, pero este decreto ejecutivo no ha prosperado, pero ahora están otorgándoles más exoneraciones de pago de impuestos a los maquileros, y estos no hacen nada para mejorar las condiciones de trabajo.”

En Honduras existe un salario diferenciado para cinco departamentos, Choluteca, Santa Bárbara, Valle, Olancho y El Paraíso, el cual es menor en casi 24% en relación con la maquila de Cortés y Francisco Morazán.

En el caso de Honduras el “Salario es pactado por tres años, como manera de proteger la inversión, y por el argumento de que no se vayan los capitales a otros países se aceptan esos salarios mínimos a dos y tres años”.

Los incrementos de los salarios de maquila no representan una vía de salida de la pobreza, ni la adquisición de los productos de la canasta básica. En Honduras la canasta básica alimenticia a diciembre 2015, era 13,500 Lps y el salario mínimo de maquila para el año 2016 es de Lps. 6137.35, es decir que se necesitan dos salarios mínimos para comprar los productos contenidos en la misma.⁷⁵

En el caso de El Salvador “con el salario que ganan en las maquilas lo más que se pueden comprar para comer son dos tortillas y un pedacito de queso, en muchas ocasiones no les alcanza el salario para comer así que no se alimentan.”

En todos los países el cumplimiento del pago del salario mínimo es vigilado por el Estado, pero tienen mecanismos muy débiles y se presentan algunos

74 Pagina 13, “Las trabajadoras(es) de la industria maquiladora en Centroamérica” del Equipo de Investigaciones Laborales (EIL-SV) y La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). www.maquilasolidarity.org/.../maquilasolidarity.../Trabajadores_de_la_m...

75 Boletín del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras, EMIH.

casos de que los inspectores del ente tutelar de derechos labores no constata la falta de pago por corrupción. Los testimonios evidencian las violaciones a sus derechos, pese al rango constitucional de este derecho, contenido en los artículos 128 numeral 5 de la Constitución Política de Honduras, 82 numeral 1,2 y 3 de la Constitución Política de Nicaragua, artículo 38 numeral dos de la Constitución de El Salvador y el artículo 102 inciso F de la Constitución Política de Guatemala.

f. Otros tipos de bonos

Las fábricas maquiladoras establecen bonos por mera liberalidad de la empresa o son conquistas de las personas trabajadoras en las negociaciones del Contrato Colectivo.

En Guatemala las trabajadoras plantean que los empresarios les hacen creer a las trabajadoras que les dan transporte gratis, pero se los descuentan.

En Honduras se establece el pago de bonos de comida y por producción, sin embargo, establecen requisitos- puntualidad, eficiencia y productividad.- para su goce

En Guatemala, las operarias plantearon que ellas tenían “otro beneficio económico, es el incentivo por productividad que lo máximo que se paga es hasta Q.50 (\$6.60 aproximadamente) a la quincena es decir Q.100 al mes, el cual muchas veces es discrecional desde la opinión y preferencias del supervisor”.

En Honduras y en Nicaragua las trabajadoras tienen derecho a un bono para la educación de sus hijas e hijos, que se da una vez al año. En Guatemala y El Salvador no gozan de este derecho. Sin embargo, en el caso de El Salvador, es universal la entrega de un paquete escolar para cada alumna o alumno inscrito en el sistema público, desde parvulario hasta bachillerato y la educación es gratuita; este y otros subsidios que el Estado da a la luz eléctrica, al agua potable, al transporte público de pasajeros y al gas licuado, logran paliar la difícil situación económica de las familias de las personas trabajadoras en las maquilas, ya que con el salario mínimo de este sector, solo administran la pobreza.

5. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

“Aquí no nos embarazamos.” “Está prohibido embarazarse.”

Trabajadora de la maquila (bordadora)

La CEDAW, en su artículo 5 inciso “b” insta por “una comprensión adecuada de la maternidad como función social”, en el artículo 4 numeral 2, se recomiendan medidas especiales para la protección de la maternidad y que esta “no se considerará discriminación”.

El artículo 11, numeral 2, establece “a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar”, las siguientes medidas:

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.
- Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado.
- Alentar el suministro de los servicios sociales y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo frente a riesgos profesionales.

La protección a la maternidad en el trabajo es un derecho que cumple dos funciones, proteger la salud de la mujer y el no nacido, durante el embarazo, parto y puerperio. Promover la seguridad económica de la mujer trabajadora y sus hijas e hijos. Este derecho comprende cinco aspectos: licencia de maternidad (tiempo de descanso), prestaciones pecuniarias y médicas, protección de la salud en el lugar de trabajo, protección y no discriminación en el empleo y la lactancia en el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con tres convenios y dos recomendaciones que promueven la protección a la maternidad abarcando los cinco aspectos mencionados; el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 3 del año 1919, el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), núm. 103 del año 1959, y el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 del año 2000. Las Recomendaciones son los números 95 y 191.

En Guatemala⁷⁶, El Salvador⁷⁷, Honduras⁷⁸ y Nicaragua⁷⁹ las operarias legalmente están protegidas por un fuero especial que contiene los objetivos y

76 Artículos 151 y 152 Código de Trabajo de Guatemala.

77 Artículos 110 y 113 Código de Trabajo de El Salvador.

78 De los artículos 138 a 145 del Código de Trabajo de Honduras.

79 52 y 140 Código de Trabajo de Nicaragua.

aspectos antes mencionados. Es un derecho protegido constitucionalmente, en el Artículo 111 y 128 numeral 11 de la Constitución Política de Honduras, en el Artículos 52 y 102 inciso “k” de la Constitución de Guatemala, en el artículo 42 de la Constitución Política de El Salvador y en el artículo 74 la Constitución Política de Nicaragua.

En los tres primeros países este derecho es violado de forma constante, las operarias al salir embarazadas no gozan de protección a la maternidad, son despedidas, no disfrutan del goce de pre y post natal, no se tienen acceso al control médico, no gozan de las horas de lactancia y son hostigadas para que renuncien.

En Guatemala la protección a la maternidad está establecida legalmente pero la ley no es muy efectiva. El cumplimiento de este derecho es relativo, “en algunas fábricas si se cumple con el pre y post natal, con los controles médicos regularmente y con la hora de lactancia; en otras fábricas no.”

Las operarias de las maquilas de Guatemala plantean que “Las mujeres embarazadas no tienen descanso y las mujeres que asisten a control deben de regresar al trabajo después de haber ido a control. Las mujeres que no están inscritas en la Seguridad Social no gozan de ningún derecho y las mujeres embarazadas son constantemente despedidas”.

En Nicaragua las trabajadoras organizadas plantean que “en otras empresas (no sindicalizadas) no les dan las condiciones adecuadas para que puedan ejercer su trabajo y las acosan.”

Un diagnóstico en ese país evidencia que, las trabajadoras que han gozado de su licencia de maternidad el 58 % conservó su mismo cargo y condiciones laborales, y el 42% plantea que vieron afectado su puesto de trabajo o su salario.⁸⁰

Los riesgos profesionales durante el embarazo se presentan en los cuatro países, Guatemala, Honduras y El Salvador las operarias presentan abortos, hemorragias y amenazas de aborto e infecciones urinarias.

En El Salvador, “Actualmente se aprobó una ley de lactancia materna pero en muy pocos casos se les permite a las trabajadoras retirarse para amamantar a su bebe, en muchas ocasiones son despedidas cuando se dan cuenta que están embarazadas y en muchas ocasiones cuando regresan del parto son despedidas.”

En El Salvador las mujeres embarazadas no tienen la protección para gozar de una maternidad segura porque “no las ubican en tareas de menos riesgo y no les dan beneficio de salir más temprano a marcar.”

En El Salvador, en el caso de las bordadoras no gozan este derecho, las mujeres declararon que “aquí no nos embarazamos” “está prohibido embarazarse” o “cuando están embarazadas se llega hasta donde se pueda y luego

80 Página 56, párrafo 3, Diagnóstico avances y retrocesos de los deberes y derechos de las trabajadoras de las maquilas. Diagnostico 2013. Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”, MEC. Nicaragua

se ausentan las mujeres cuando tienen a los hijos.” Las bordadoras no gozan de ninguna prestación por maternidad cuando salen embarazadas.

Los testimonios recopilados evidencian que el derecho a la protección a la maternidad es violentado con frecuencia en las maquilas.

La falta de protección durante el embarazo genera problemas de salud para las mujeres, la Red de Sindicatos de la Maquila en Honduras, realizó un foro en diciembre del año 2014 con 400 trabajadoras de las maquilas, donde se evidenciaron los siguientes problemas de salud sexual y reproductiva: prohibiciones a las mujeres embarazadas para ir al baño; acoso laboral y presión de compañeros/as por cumplimiento de metas; no adecuación de la maquinaria para trabajadoras en estado de embarazo; hostigamiento de parte de la empresa; acoso sexual de parte de superiores; abortos por malas prácticas y la presión que se ejerce con las metas.

Las personas entrevistadas plantean que hay una mejoría en las fábricas que cuentan con sindicatos en Nicaragua y en Honduras, porque el derecho a la maternidad es bastante respetado.

Al tomar en cuenta que el porcentaje de mujeres solteras con responsabilidad familiar en la maquila es alto; el no contar con los centros de cuidado infantil en sus lugares de trabajo representa una carga económica y social para las trabajadoras de las maquilas, es urgente incidir en este tipo servicios por parte de las empresas, los Estados por su parte están obligados a exigir su cumplimiento.

6. PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES.

“Es importante reflexionar si vamos a seguir matándonos por estas empresas o si vamos a hacer pequeñas cosas para disminuir estos riesgos que le causamos a nuestra salud y las empresas solo se siguen enriqueciendo a nuestra costa.”

Trabajadora de la maquila

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “la capacidad de las personas para desarrollarse armoniosamente en todos los espacios que conforman su vida.” Con relación al trabajo, las malas condiciones laborales son un riesgo para las personas trabajadoras. El entorno o ambiente laboral es determinante para la salud de las mismas, éste lo comprenden los procesos de trabajo y las relaciones técnicas, sociales y gestión.

La salud de las mujeres en el trabajo es retomada en el inciso “f” del numeral del artículo 11 de la CEDAW, que manda que “El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de reproducción.”

La OIT tiene un conjunto de convenios sobre disposiciones generales en Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- Protocolo de 2002 (N° 155) relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- Convenio N° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- Convenio N° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006
- Protección contra riesgos particulares en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Convenio N° 115 sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- Convenio N° 139 sobre el cáncer profesional, 1974
- Convenio N° 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
- Convenio N° 162 sobre el asbesto, 1986
- Convenio N° 170 sobre los productos químicos, 1990
- Convenio N° 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
- Convenio N° 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964

Este conjunto de convenios orienta sobre las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo para que las personas trabajadoras ni padezcan enfermedades ni enfrenten accidentes laborales. Esas condiciones son responsabilidad de las empresas, el Estado debe impulsar políticas de vigilancia, promoción y atención. Las personas trabajadoras deben seguir las políticas establecidas por las empresas, además de vigilar, proponer medidas preventivas y abordar casos a través de las comisiones mixtas de higiene y seguridad para evitar los riesgos profesionales.

La salud e higiene ocupacional está retomado en las constituciones de Honduras en el Artículo 128 numeral 12, en el artículo 43 de la Constitución Política de El Salvador y en el artículo 82 numeral 4 de la Constitución Política de Nicaragua.

Las trabajadoras y las lideresas entrevistadas plantean que en las empresas maquiladoras no existen políticas y medidas laborales de prevención de enfermedades y accidentes de trabajo. En Guatemala, El Salvador y Honduras las obreras plantean que en las maquilas no se cuenta con locales limpios y amplios, no cuenta con baños higiénicos y separados hombres y mujeres; ni comedores higiénicos y amplios, ni servicios de comida salubres.

Una lidereza en Guatemala relata que “las fábricas están instaladas en construcciones tipo galeras grandes en donde acomodan las filas de la ma-

quinaria, por lo que no ofrecen ninguna condición digna para las personas que allí laboran.”

También en Guatemala, las obreras plantearon que los “sanitarios permanecen sucios por falta de agua, no hay papel para limpiarse, no hay agua potable para tomar, no hay ventilación.” Las trabajadoras manifestaron que las empresas tienen los baños sucios, exceso de mota o tamo, mucho ruido, calor extremo, la maquinaria está mala y es obsoleta.

En Honduras las condiciones que ofrecen las empresas dice, “las condiciones no son las mejores y varían de empresa a empresa, en lo físico, los espacios son muy reducidos, malas señalizaciones, riesgos constantes a su salud (químicos, solventes, gases comprimidos, polvo textil, pesos, temperaturas altas, mala iluminación en algunas áreas, alimentación insatisfactoria, limitaciones a las necesidades fisiológicas”

En el caso de las bordadoras a domicilio en El Salvador por su forma de contratación, la empresa no invierte nada en condiciones de trabajo, ni siquiera en el lugar donde las bordadoras entregan el trabajo. “Una se sienta en cualquier silla nadie tiene dinero para comprar una silla adecuada para la clase de trabajo que realizamos”, “me pongo a bordar pongo una mesita en medio de las gallinas”. “Busco un lugar en donde entra la luz”

Las condiciones que ofrecen las maquilas en la región pueden resumirse así, “hay mucha presión de trabajo, a veces el trato que se les da no es el más adecuado, hay mal sistema de salud, negación de derechos, de permisos, hostigamientos, acosos, inestabilidad, persecución a las líderes sindicales, pocas oportunidades de crecimiento.

a) Salud laboral.

En la maquila se ha documentado y se han presentado problemas graves de salud producto de la organización del trabajo en la maquila, las altas metas de producción, jornadas que superan las 8 horas, la presión laboral que llega a la violencia en el trabajo y otras malas condiciones del mismo.

En Nicaragua las participantes del grupo focal plantearon que las enfermedades que padecían eran: “Alergia por la pelusa, dolor en la espalda, columna, artritis, renales, pulmonares y problemas ortopédicos, estrés, derrame cerebral y parálisis y migraña.”

En Honduras las obreras plantearon que: “sufrimos de dolor en los hombros, espalda, columna, brazos y las muñecas por las metas altas; dolor en los pies con frecuencia; tos y gripe por mucho tamo; dolor de cabeza, porque si no cumplimos nos pueden estar amonestando por bajo rendimiento; dolor en el pecho porque muchas veces no hay mascarillas.”

En Guatemala las trabajadoras decían que las enfermedades recurrentes eran: “mala circulación, infecciones urinarias, migrañas, dolor de cabeza, dolor de columna, sordera, vista, artritis, túnel del carpo, le salen unos quis-

tes en las muñecas. Los tendones de las manos se inflaman, gastritis, estrés. Cuando están embarazadas los hijos nacen con mota en los pulmones, hay abortos por la presión y las condiciones inadecuadas”.

En el Salvador las mujeres plantearon que las enfermedades que padecen son: dolores de cabeza, estrés, mareos, dolor de espalda, mala circulación de la sangre, dolor de cuello, presión arterial alta, hinchazón en las piernas y pies, problemas de la vista, dolor de espalda, duelen las manos, por la mañana cuesta moverlas y se nos inflaman, mala circulación, nos dan derrames faciales, infección en las vías urinarias y ansiedad por entregar el trabajo a tiempo. En el caso de las bordadoras a domicilio en la investigación “Haciendo visible lo invisible” citada anteriormente, se hizo un grupo diagnóstico que fue evaluado por médicos del trabajo, que determinaron la existencia de una relación entre las enfermedades que presentaban y el trabajo del bordado; concluyendo en la imperiosa necesidad de que estas trabajadoras sean incluidas por las empresas como trabajadoras regulares para que gocen del derecho a la salud, pues algunas de ellas ya ameritaban pensiones por incapacidad laboral.

Lo expuesto por operarias de maquila de los cuatro países da una muestra que ellas padecen de frecuentes enfermedades laborales como, músculo-esqueléticos, de las vías respiratorias, del sistema nervioso, de los ojos, del aparato circulatorio producto de la organización del trabajo en la maquila, metas altas y progresivas, jornadas largas, sin sistema de extracción de residuos o mota, polvo y otros elementos.

Las mujeres también presentan riesgos reproductivos por consecuencia del trabajo, como abortos y amenazas de aborto. Uno de los factores que incide en estos riesgos lo explica una trabajadora de Guatemala, “en la maquila hasta los cinco meses de embarazo le dan el certificado de trabajo para el control médico prenatal.” Por lo cual no puede acceder al control médico y prevenir complicaciones en su embarazo.

En los cuatro países de la región, en la mayoría de los casos las trabajadoras están adscritas en las instancias de seguridad social de cada país. Se presentan algunos casos, en que las trabajadoras no están adscritas al seguro social y en otros casos se les descuenta la cuota del seguro social y los patronos no la trasladan a la entidad. Al respecto la CEDAW en el artículo 11, numeral uno, inciso e, manda la protección de la salud de las mujeres a través de la seguridad social.

En algunos casos en que existen los comités de higiene y seguridad ocupacional, pero ni son integrados por personas capacitadas e idóneas, ni son elegidas por las personas trabajadoras.

En Guatemala y Honduras se están presentando casos de despido cuando las operarias están enfermas producto de su trabajo, sin que se reconozca la enfermedad profesional, y por consiguiente sin el pago correspondiente.

Una abogada laboralista hondureña plantea que “las personas enfermas son despedidas. Siendo un problema de alta incidencia, los casos no son atendidos, ni existen protocolos de atención en este tema. Se flexibilizaron las jornadas de trabajo, como la modalidad 4x4, que impacta negativamente en la salud, porque son 12 horas diarias de trabajo”.

En Honduras muchas empresas “No cuentan con protocolos de cómo tratar tantos casos de salud, y lo más viable para ellos es el despido”.

Las trabajadoras en Honduras plantean que “Hay bastante trabajadores con lesiones en el hombro y espalda por causa de movimiento repetitivos y muchos trabajadores que tienen dictamen médicos y ahora en la empresa implementaron una sala para espalda y hombros para darles masaje y se siente mejor.”

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, en el año 2008, manifestó su preocupación al Estado de El Salvador sobre las condiciones laborales en las maquilas, a saber: “El Comité sigue preocupado por la situación crítica de los derechos laborales de las mujeres en las industrias maquiladoras, en particular la falta de acceso a la seguridad social, las condiciones de inadecuadas...”⁸¹ Para las trabajadoras de las maquilas los problemas de salud laboral se presentan por “No contar con el programa de gestión de riesgos y no capacitar al Comité de Salud y Seguridad Ocupacional”.

b) Accidentes de trabajo.

Las operarias de maquila y las lideresas plantean que hay frecuentes accidentes de trabajo, tales como: agujas insertadas en dedos, en ojos, por no tener resguardos, lesiones por los movimientos repetitivos, heridas con el clic de cortar a la hora del almuerzo, la mayoría lo lleva en la mano y salen corriendo a comer.

Una gran parte de las empresas maquiladoras no cuentan con máquina buena. Hay testimonios duros al respecto: “una máquina amputó una mano y un pie a un compañero, accidente de gravedad, por manipular una maquinaria en mal estado y sin sus seguros eléctricos.”

También, sostienen que las máquinas que están en mal estado dan con frecuencia, golpes eléctricos por maquinaria que agarra electricidad y cables pelados. Se presentan accidentes de trabajo por espacios reducidos en las fábricas o talleres clandestinos. También cuando operan los montacargas, por caída de bultos cajas, por desorden con la materia prima.

Se presentan casos con las cafeterías que están funcionando en las maquilas, la comida es tan mala que se enferman del estómago, presentan diarreas y se desmayan producto de infecciones por la comida en mal estado. Mujeres

81 El Comité examinó el séptimo informe periódico de El Salvador (CEDAW/C/SLV/7) en sus sesiones 862a y 863a, celebradas el 31 de octubre de 2008. El Salvador Observaciones y Recomendaciones de Derechos Humanos Órganos de Tratados y Examen Periódico Universal 2008-2010.

Transformando en una investigación elaborada en el 2011 documento una empresa asiática donde el agua para beber estaba contaminada con cuatro tipos de bacterias diferentes incluyendo coliformes fecales, lo que convertía esa agua no apta ni para lavarse las manos.

7. TRATO DIGNO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

“Los coreanos nos dicen son cabeza de pollo”

trabajadora de maquila en talleres clandestinos de Guatemala

La Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres conocida como Belém do Pará, manda en su Artículo 1 que debe entenderse por “violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

El Artículo 2 inciso “b” plantea que la violencia contra la mujer puede darse en el lugar del trabajo.

Las operarias de maquila y las lideresas sostienen que enfrentan violencia laboral que se manifiesta a través de malos tratos verbales y agresiones físicas hasta el acoso sexual por parte de superiores.

La violencia laboral tiene dos objetivos, ejercer presión para el cumplimiento de metas y de las jornadas más allá de las 8 horas; y que las trabajadoras no se sientan sujetas con derechos, así no los reclaman.

En Guatemala, las trabajadoras que laboran para las empresas que tienen capital Coreano manifiestan: “ellas son las agresivas, además tienen la modalidad de investigar a las nuevas trabajadoras, para ver si ellas no han interpuesto demandas de otros maquileros o empresarios en tribunales”.

Una trabajadora de las maquilas relata “Hay maltratos, gritos, amenazas, discriminación total y los supervisores son acosadores la mayoría. Los coreanos las maltratan cuando llegan, les gritan en su idioma, le dicen que son como mierda y cómo demonios pero en su idioma. Las coreanas también las maltratan, les dicen puta, mierda póngase a trabajar, utilizan vocabulario soez. Es común que les digan que son cabeza de pollo. Les prohíben comer tortillas porque dicen que por comer tortilla son tontos. Les dicen que no tienen cerebro y que solo sirven para coser.”

Las mujeres plantean que en algunas empresas maquiladoras hay mucho maltrato y discriminación y que a las mujeres las ven como objeto sexual. Ese maltrato se expresa a través de “palabras obscenas, empujones y gritos”.

En El Salvador, las lideresas sindicales que participaron en un grupo focal resumieron que los supervisores eran “malos, agresivos y acosadores.” Al

respecto, El Comité CEDAW manifestó su preocupación en el año 2008, "El Comité sigue preocupado por la situación crítica de los derechos laborales de las mujeres en las industrias maquiladoras...en particular...la exposición a la violencia y el acoso sexual."⁸²

Pareciera que para muchas empresas las trabajadoras tuvieron menos valor que las maquinas o sus productos, porque las personas supervisoras obedecen políticas y responden a una cultura empresarial. Por ejemplo, una bordadora de El Salvador dice "solo fui almorzar para entregar el trabajo, me caí y me raspé la rodilla, me faltaba terminar, pero la persona que me había solicitado el trabajo al ver que llegué con la pieza sin terminar no le importó mi golpe sino que lo único que le importaba era el bordado, tienen menosprecio hacia nosotras y dos dólares me iba a pagar por la pieza, ni se los agarré."

El Honduras, estudios han evidenciado los maltratos que enfrentan las obreras de las maquilas, al 76% se les grito, al 36% se les dijo palabras groseras, al 15.2% se les empujó, al 19.4% se les amenazó con golpearlas.⁸³

Y las obreras de Guatemala dicen, "cuando un supervisor no maltrata a las trabajadoras sus compañeros supervisores le llaman la atención y lo descalifican como nagüilón, que equivale a cobarde".

Al parecer en Nicaragua el trato en las fábricas es mejor, una trabajadora relata "Es bueno, pero no podemos decir que es muy bueno, porque cuando se presenta un estado de gravidez no les gustan por los permisos."

En Nicaragua un diagnóstico del 2013, informa que el 8% de las personas entrevistadas ha vivido violencia física por parte de sus superiores y el 23% ha enfrentado violencia psicológica por parte de sus superiores.⁸⁴

El acoso sexual es una forma específica de violencia laboral y afecta principalmente a las mujeres. Los Códigos de Trabajo de El Salvador, Honduras y Nicaragua lo prohíben; y en El Salvador lo tipifican como delito.

En Guatemala, El Salvador y Honduras, el Código de Trabajo regula el despido indirecto y el acoso laboral puede ser una de sus causas.

Dolores manifiesta que "las secretarias del coreano de la fábrica donde trabaja, no tardan mucho en su puesto. Lo que comentan es que el coreano les acosa sexualmente y si no salen con él las despiden."

En Guatemala las obreras plantean el acoso sexual a las mujeres que se presentan algunos casos en que "Los coreanos jalan los pezones a las que tienen mucho busto y en general les tocan las nalgas".

82 El Comité examinó el séptimo informe periódico de El Salvador (CEDAW/C/SLV/7) en sus sesiones 862a y 863a, celebradas el 31 de octubre de 2008. El Salvador: Observaciones y Recomendaciones de Derechos Humanos Organos de Tratados y Examen Periódico Universal 2008-2010.

83 Páginas 53 y 54, Monitoreo: Globalización neoliberal, modelo de precarización laboral. Caso mujeres trabajadoras en Honduras. Centro de Derechos de Mujeres. ISBN: 978-99926-92-36-3

84 Páginas 96 y 97, Diagnóstico avances y retrocesos de los deberes y derechos de las trabajadoras de las maquilas. Diagnóstico 2013. Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "María Elena Cuadra", MEC. Nicaragua

El Acoso Sexual es un problema que afecta a la dignidad de las personas trabajadoras, se da cuando una persona, por cualquier medio, realiza requerimientos de carácter sexual, ni consentidos por la persona y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

También se han presentado casos de violación sexual. En Guatemala nos dice una lideresa, “tenemos conocimiento solo de un caso que la compañera fue drogada por un coreano y así abuso de ella; luego la fueron a dejar a su casa y ella hasta después se dio cuenta que fue abusada sexualmente.”

El acoso sexual es muy poco denunciado por las mujeres por temor a ser culpabilizadas y estigmatizadas.

8. LIBERTAD SINDICAL.

“Ser sindicalista es un delito.”

Trabajadora de maquila

La libertad sindical y la negociación colectiva se encuentran regulados en los Convenios N° 87 y 98 sobre libertad sindical y la negociación colectiva. La libertad sindical es un derecho humano, que tiene tres componentes, la existencia del sindicato, la negociación colectiva y derecho a huelga.

El derecho constitucional lo retoma así, artículos 83, 87 y 88 de la Constitución Política de Nicaragua, 102 inciso “r” de la Constitución Política de Guatemala, 128 numerales 14 y 15 de la Constitución Política de Honduras, así como los artículos 47 y 48 de la Constitución de El Salvador.

Es complejo lograr organizar un sindicato en las fábricas maquiladoras de la región, una vez organizados las empresas hacen todo lo posible por desconocer al sindicato y dilatar la negociación colectiva, esto representa un gran esfuerzo para las personas que deciden defender sus derechos.

En Honduras han logrado organizar sindicatos a partir de las campañas internacionales contra las marcas de ropa, y solo así han logrado que la empresa respete el derecho humano de las personas trabajadoras a organizarse y a negociar los contratos colectivos. Un caso emblemático a nivel mundial es el de la Corporación Fruit off the Loom que cerró al organizarse el sindicato, el cual junto a la Central General de Trabajadoras (CGT) impulsaron una campaña internacional y lograron re-apertura, pago de salarios y derechos, así como reconocimiento del sindicato y la CGT en sus 8 plantas.

En Honduras “Comienzan las típicas e inexplicables rebajas de personal, donde despiden las juntas directivas completas, por ejemplo en Kyungshin-Lear de San Pedro Sula y donde se vuelve a formar la junta directiva y siguen los despidos y siguen negándose a recibir el pliego de peticiones, esta empre-

sa no está dentro del sector confección de ropa, pero entra en ensamblaje de piezas para automóvil”.

Salvo en Nicaragua, existe una cultura antisindical, cuando las personas se logran organizar en sindicato enfrentan una lucha diaria para que el sindicato pueda cumplir su misión. Se comprueba al revisar los datos del cuadro seis, que Nicaragua tiene el mayor número de sindicatos, le sigue Honduras, luego el Salvador y en Guatemala no hay sindicatos.

Cuadro siete
Sindicatos en la maquila centroamericana

País	Número sindicatos	Número de empresas	Porcentaje de empresas con sindicato	Personas afiliadas	Porcentaje de personas afiliadas
Guatemala	2	206	0.009%	195	0.003%
El salvador	15	214	7%	7,335	1%
Honduras	23	210	11%	14,000	9,7%
Nicaragua	31	162	19%	38,500	35%
En la región	71	804	9%	60,030	15,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de información brindado por centrales obreras.

En Guatemala, en El Salvador y en Honduras, es común que las trabajadoras sean despedidas cuando comienzan a organizarse o que las empresas cierran cuando se notifica el sindicato.

Las obreras y lideresas plantean que “Hay persecución por parte de la mayoría de los empresarios, hacia las personas que inician el proceso de organizar un sindicato. Despiden a las trabajadoras y trabajadores que promueven la organización sindical o solo cuando sospechan de ellas y ellos.”

En los tres países el derecho a organizarse está establecido en la legislación laboral, pero de hecho no lo respetan en la gran mayoría de los casos.

COVERCO⁸⁵ de Guatemala, ha documentado un caso a mayo del 2016, muy complejo de una empresa maquiladora con producción para varias marcas; donde las personas trabajadoras que están impulsando el proceso de organización sindical son despedidas por la empresa, COVERCO ha documentado a través de los registros en los entes públicos de vigilancia que la empresa tiene cientos de denuncias por violación a los derechos humanos laborales. La última violación de esta empresa es fingir una asamblea de personas trabajadoras y organizar un sindicato.

85 La Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO) de Guatemala.

En las maquilas de Guatemala solo existen tres sindicatos organizados, la cultura antisindical y los asesinatos de sindicalistas han sido denunciados ante la OIT, en el “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT del año 2015, con relación a la organización sindical en la maquila, expresa:⁸⁶

“La Comisión recuerda que desde hace años toma nota de comentarios de organizaciones sindicales sobre graves problemas de aplicación del Convenio en relación con los derechos sindicales en las maquilas. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de la existencia de tres sindicatos de empresa activos en el sector de las maquilas. En esta situación, la Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para garantizar y promover el pleno respeto de los derechos sindicales en este sector. La Comisión invita al Gobierno a que, en el marco de la campaña de sensibilización a la que se comprometió en 2013, preste especial atención a las maquilas y que siga informando sobre el ejercicio en la práctica de los derechos sindicales en este sector.”

En Honduras los sindicatos están organizados en una Red de Sindicatos de la Maquila de Honduras, RSM-H, la que ha logrado incidir en las políticas públicas para su sector y tener su propia voz. Pero su trabajo ha sido arduo para vencer la cultura antisindical en Honduras.

El informe sobre “La violencia antisindical en Honduras”⁸⁷ documentó 14 casos de violencia antisindical documentados entre los meses de enero 2015 y marzo 2016.

9. FORMACIÓN PROFESIONAL.

“Hay limitación por la jornada de trabajo y hay pocas oportunidades y centros de formación”

Lidereza sindical

La CEDAW en su artículo 11 numeral uno, inciso “c”, establece el derecho de las mujeres al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico.

86 Página número 94, párrafo 6, “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT del año 2015. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_343026/lang-es/index.htm

87 Red de Sindicalistas contra la Violencia Antisindical del Centro de Solidaridad AFL-CIO y el Movimiento Sindical Hondureño y ACI PARTICIPA.

El C142 sobre el desarrollo profesional de los recursos humanos del año 1975; establece que “todo Estado que lo ratifique deberá desarrollar programas de orientación profesional y de formación profesional, estrechamente relacionados con el empleo, en especial a través de los servicios públicos del empleo. A tal fin, los Estados deberán desarrollar sistemas complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional, y de formación profesional. Estos programas deberán ampliarse gradualmente a jóvenes y adultos, incluyendo programas apropiados para los minusválidos”.

La formación profesional tiene rango constitucional en el artículo 140 de la Constitución Política de Honduras, 40 de la Constitución de El Salvador y en el artículo 85 de la Constitución Política de Nicaragua.

Las dirigentas y obreras de las maquilas plantearon que “Los Estados de la región no promueven capacitaciones o profesionalización de las trabajadoras”.

En Guatemala “El Ministerio de trabajo por medio del departamento de Mujer Trabajadoras, debería de ser el impulsor de las capacitaciones o de orientar a las trabajadoras en sus derechos. Por otro lado el Instituto Técnico en Capacitación, es el que debe impulsar la formación técnica, pero esta situación no se da en el sector maquila, solo en otra clase de empresas”.

A los maquileros ni les interesa que su capital humano se capacite o se mejore. Ni están dispuestos a perder tiempo que tienen que pagar en que su personal reciba educación o formación.

En El Salvador se considera que las empresas no tecnifican a las mujeres porque eso significaría pagarles más. También, el Estado en ocasiones promueve capacitaciones pero las trabajadoras no pueden asistir por la misma dinámica del trabajo en las maquilas, las empresas no promueven capacitaciones técnicas para sus empleadas.”

En cuanto a la formación profesional en Honduras “Ahora hay varias formas de terminar sus estudios, hay escuelas los fines de semana, educa-todos, educación por radio, algunas empresas lo promueven dentro y ahí tienen un salón de clases. Hay universidad a distancia, los fines de semana, bachilleratos por madurez, pero la mayoría de veces los horarios de trabajo, los turnos, les niegan los permisos, o el salario determina que no puedan beneficiarse de estos programas, que no son suficientes”

Para Evangelina Argueta de la CGT, Honduras, en cuanto a la profesionalización nos dice que “Hay limitación por la jornada de trabajo y hay pocas oportunidades y centros de formación”

En Nicaragua, a criterio de las personas entrevistadas, el Estado si promueve las capacitaciones y la formación de las obreras de las maquilas.

10. ACCESO A JUSTICIA.

“No, siempre se ponen al lado del patrono, porque éste llega antes y los compra, por eso no caminan las denuncias que si reciben pero que no resuelven.”

Trabajadora de la maquila

La CEDAW en su artículo 15 manda que los Estados reconozcan a la mujer, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad.

El acceso a la justicia es plasmado en convenciones internacionales, como en el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los que hacen énfasis en la existencia de instituciones para hacer los reclamos.

El artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece el deber estatal de crear un recurso sencillo, rápido y efectivo para la protección y garantía de los derechos humanos.

La resolución de los conflictos laborales está regulada en el artículo 139 de la Constitución Política de Honduras, 49 de la Constitución de El Salvador y 103 de la Constitución Política de Guatemala.

Las trabajadoras de la maquila de la región no tienen por lo general acceso a justicia laboral, ni administrativas para protección efectiva, ni judiciales para protección efectiva y los derechos son restituidos en tiempo y forma.

Las operarias de la maquila de Guatemala manifiestan: “el ministerio de trabajo envía inspectores para ver si cumplen con el pago del salario mínimo pero estos reciben dinero de los empresarios para no poner mal a la empresa”.

Muchas operarias consideran que los operadores de justicia en materia laboral no les protegen y se parcializan con las empresas, este testimonio evidencia “siempre se ponen al lado del patrono, porque éste llega antes y los compra, por eso no caminan las denuncias que si reciben pero que no resuelven.”

Las lideresas plantean que en Guatemala “la mayoría de las trabajadoras, van a poner su denuncia ante la Inspección General de Trabajo, espacio gubernamental, el cual actúa de manera lenta y despreocupada”. El ente administrador de justicia no cuenta con credibilidad, porque hay fuga de información por parte de inspectores del trabajo, tramites onerosos para las obreras de maquila, entre otros trámites judiciales prolongados, lo que hace que las mujeres terminen por desistir de pelear sus casos.

En el “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT del año 2015, con relación a la organización sindical en la maquila de Guatemala, expresa:⁸⁸ “Por último y en lo que respecta a la solicitud de información sobre las actividades de la unidad especial de la Inspección del Trabajo en la maquila y sus resultados, la Comisión observa que, según los cuadros incluidos en la memoria del Gobierno, las actividades de la misma en el ámbito de la delegación de Guatemala, tanto en el curso de 2013 como de 2014, se centraron en casos que fueron objeto de denuncia de parte. La Comisión recuerda que los establecimientos deben ser inspeccionados con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes. La Comisión pide al Gobierno que vele por el pleno cumplimiento de las disposiciones del artículo 16 del Convenio.⁸⁹

En Honduras las trabajadoras informan “La verdad no tenemos ese apoyo, cuando uno pone una denuncia, hacen hasta tres citas para la empresa y el ministerio no hace nada cuando no llegan, hasta allí llega el caso, porque ir a los juzgados es otro costo. Deberían ser más diligentes, pero no les interesa.” “ No nos protegen, les molesta que una llegue a denunciar.”

Uno de los obstáculos más frecuentes que impiden que las trabajadoras accedan a la justicia laboral, es que las empresas maquiladoras no permiten el ingreso a los funcionarios públicos a realizar inspecciones u otras diligencias. Esto ha sido llevado al seno de la OIT y este organismo ha hecho solicitudes al Estado hondureño al respecto, “La CGT indica también que hay patronos que no dejan entrar a los inspectores del trabajo a empresas tales como las maquilas, los establecimientos de comidas rápidas, las empresas de seguridad, restaurantes, las empresas de aseo. La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias con el fin de que se establezca un método apropiado de revisión de las sanciones pecuniarias previstas en caso de obstrucción a los inspectores en el desempeño de sus funciones y por incumplimiento de las disposiciones de la legislación laboral. Solicita también al Gobierno velar por la aplicación efectiva de dichas sanciones y comunicar en su próxima memoria estadísticas de las infracciones a la legislación laboral constatadas por los inspectores del trabajo (con indicación de la legislación a la cual se refieren) y de las sanciones impuestas.”⁹⁰

En El Salvador, las bordadoras sostienen que “no tenemos apoyo por las instituciones del estado”. Mujeres Transformando ha elaborado un Protocolo Especial de Inspecciones para el Trabajo a Domicilio, que fue recibido por la titular del Ministerio de Trabajo y por el Director General de Inspecciones, pero

88 Página número 361, párrafo 1, “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT del año 2015. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_343026/lang--es/index.htm

89 Página número 94, párrafo 6, “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT del año 2015. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_343026/lang--es/index.htm

90 Página número 371, párrafo 2, “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT del año 2015. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_343026/lang--es/index.htm

que hasta la fecha no se retoma en su totalidad, incluso hay testimonios de funcionarios del área de inspecciones que manifiestan no conocerlo; además existe una sistemática negación a inspeccionar los lugares donde las bordadoras entregan y reciben el trabajo por parte de las supervisoras de las empresas, lo que mantiene a las mismas violentando derechos con total impunidad.

En El Salvador, los mecanismos para imponer justicia son débiles según una lideresa sindical quien manifiesta “el período en que se debe de establecer y el mecanismo sancionatorio por incumplimiento es muy débil por incumplimiento”. Al Comité CEDAW, instancia de derechos humanos a nivel internacional le preocupa el acceso a la justicia en El Salvador y este “exhorta al Estado parte a que refuerce la labor de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios a fin de que se vigilen eficazmente las condiciones laborales de las mujeres, se sancione a quienes infrinjan los derechos de las mujeres en las industrias maquiladoras y se aumente el acceso de las trabajadoras a la justicia.”⁹¹

En Nicaragua una obrera dice “Por el momento no se ha presentado ese tipo de problemas porque no existen denuncias, pero en Nicaragua la justicia es tardada.”

Recientemente en las maquilas de Nicaragua se presentó un incidente, unos 3000 trabajadores de SAE-E Tecnotex lanzaron una protesta dentro de la fábrica, en demanda de mejores condiciones de trabajo y ante la negativa de la empresa de negociar el Contrato Colectivo que venció hace dos años, hecho demandado reiteradamente ante el Ministerio de Trabajo. Los empresarios llamaron a los antimotines y estos reprimieron a las personas trabajadoras, once de ellos resultaron detenidos. Ante esto ha habido pronunciamiento a nivel internacional, como el pronunciamiento de IndustriALL Global Union que “rechaza y condena los hechos de violencia promovidos por los grupos antimotines, y requiere una pronta investigación de estas actitudes antisindicales. Al mismo tiempo, reclama firmemente que los trabajadores apresados sean puestos en libertad, que el caso sea archivado, y que la empresa inicie la negociación de un nuevo convenio colectivo de buena fe.”

Los testimonios evidencian una contradicción entre lo plasmado en las convenciones internacionales y la realidad de las obreras. A la precariedad en el empleo se suman las violaciones a sus derechos humanos y a estas situaciones, se suma la impunidad. Las mujeres están solas ante las grandes transnacionales. La pronta y cumplida justicia se vuelve letra muerta cuando se es pobre y con la agravante de ser mujer.

En general, las trabajadoras de las maquilas enfrentan una serie de obstáculos en la defensa de sus derechos humanos laborales, producto de la movilidad de las empresas, la negativa a respetar los derechos humanos laborales y los mecanismos nacionales de justicia.

91 El Comité examinó el séptimo informe periódico de El Salvador (CEDAW/C/SLV/7) en sus sesiones 862a y 863a, celebradas el 31 de octubre de 2008. Observaciones y Recomendaciones de Derechos Humanos Órganos de Tratados y Examen Periódico Universal 2008-2010.



Las transnacionales y marcas del textil y vestuario en Centro América

Para las transnacionales del textil y vestuario, Centro América es un punto de inversiones importante. Estas empresas pueden operar de tres formas, la primera subcontratar su producción a otras manufacturas; segundo, se instalan en la región, operando a través de sus propias empresas,⁹² por último, teniendo sus propias empresas subcontratan a otras fábricas.

Entre las transnacionales que cuentan con empresas propias con mayores inversiones y/o presencia en la región se encuentran:⁹³

1. Gildan Activewear⁹⁴, cuyas marcas incluyen: Gildan, Anvil, Gold Toe, Comfort Colors, Alstyle, Silks, Secret, Kushyfoot, Secret Silky and Therapy Plus.
2. Hanesbrands Inc.⁹⁵, cuyas marcas incluyen: Gear for Sports, Hanes, Bali, Champions, Playtex, Maidenform, Wonderbra, Just My Size, Duofold.
3. Fruit of the Loom,⁹⁶ cuyas marcas son Fruit of the Loom, Jerzees, Vanity Fair, Lily of France, Vassarette, Bestform, Curvation, Exquisite Form Fully, Spalding, Dudley, Russel Athletic, Bike, AI (American Athletic Inc).
4. Delta Apparel Inc.⁹⁷, cuyas marcas incluyen: Soffe, Intensity, Salt Life, Junk Food, Art Gun y Delta.
5. VF Corporation⁹⁸, cuyas marcas más conocidas son: Jansport, Kipling, Lucy, Napapijri, Reef, The North Face, Timberland, Vans, LeeWrangler, Majestic, Red Kap, y Nautica.

92 Para Tara Mathur del WRC esto solo ocurre en Centro América y especialmente en Honduras, en otras regiones del mundo las Empresas Transnacionales no operan así.

93 Documento de la Red de Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila, RSM.

94 <http://www1.gildan.com/corporate/company/overview.cfm> (septiembre 2016)

95 Ver <http://www.hanes.com/corporate>

96 <http://www.vfc.com/brands>

97 Ver <http://www.deltaapparelinc.com/brands/brand-overview/default.aspx>

98 Ver <http://www.vfc.com/brands/outdoor-action-sports/vans#overview>

Esas cinco empresas transnacionales mantienen inversiones estables en la región, han construido sus propias empresas y cuentan con textileras que abastecen de hilo, tela o piezas cortadas al resto de sus fábricas. Elementos que dan pistas para pensar, según Worker Rights Consortium (WRC) y Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), que son inversiones estables a mediano o largo plazo en los cuatro países de la región centroamericana y son empleadores directos de miles de trabajadoras(es) del sector.

En la región también operan marcas internacionales importantes como Nike, Adidas y Under Armour que no cuentan con sus propias fabricas como las arriba mencionadas pero producen sus productos en fábricas proveedoras en la región son transnacionales importantes a nivel internacional, según Lynda Yanz del RSM.

Las obreras y las personas líderes identificaron las siguientes marcas de textil y vestuario instaladas o que subcontratan en la región Centro América:

- En Guatemala: FCGI, John Sabanne, Tommy Hilfiger (PVH Corporation).
- En Honduras: Adidas/Reebok, Puma, Aeropostale, Harley Davidson y Disney.
- En El Salvador: Dallas Cowboys, GAP, Lacoste, Walmart, Columbia Sportswear, Mossimo, Nike, Adidas/Reebok, Docker (Levis), Arizona, Patagonia, Apolo, A4, Capital, Cintas y Lacoste.
- En Nicaragua: JC Penney, Walmart, Tiger Brand.

Las transnacionales y marcas del textil y vestuario cuentan con Códigos de conducta, en los cuales regulan las políticas laborales de respeto a los derechos humanos laborales y las leyes nacionales. Para Tara Mathur, del WRC, estos códigos “incorporan estos elementos y, además, los Códigos claramente dicen que hay que aplicar la ley nacional de cada país. Existe, en teoría un compromiso. En cuanto al tema de género, no ha habido mucha énfasis de parte de los auditores de las marcas respecto a la aplicación de estándares laborales.”

Los Códigos de conducta también retoman políticas laborales de género, tales como, igualdad en el acceso al trabajo, equidad en la contratación, igualdad salarial, protección frente a los riesgos de salud sexual o reproductiva y la protección a la maternidad.

Actualmente, se han dado los primeros pasos para un diálogo sobre el tema de centros de cuidado infantil para las obreras de las maquilas en Honduras y en El Salvador, desde la Red de Sindicatos de la Maquila (RSM-H) y el Equipo de Monitoreo Independiente en Honduras, la Concertación para un Trabajo Digno de la Mujeres (CEDM) en El Salvador, junto a la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), y las marcas que conforman el Grupo de las Amé-

ricas.⁹⁹ Según a Lynda Yanz de la RSM, además del tema de cuidado infantil, también están iniciando un diálogo en temas como salud ocupacional, cierres irresponsables, y acuso sexual y otras formas de violencia laboral.

Las organizaciones y empresas activas en el Grupo de las Américas incluyen a: IndustriALL, Red de Solidaridad de la Maquila, Asociación Trabajo Justo, Adidas Group, American Eagle Outfitters, Dallas Cowboys Merchandising, Gap Inc., Gildan Activewear, Hanesbrands Inc., Levi Strauss & Co., New Balance, Nike, OuterStuff, Patagonia, PUMA, PVH Corporation, VF Corporation, y Walt Disney Company.¹⁰⁰

En cuanto a la jornada laboral legal en cada país de Centro América, en los Códigos de conducta de las Empresas Transnacionales es retomado como un derecho a respetar y que las horas extras son voluntarias, sin embargo es un derecho bastante violentado en la región centroamericana.

Para Tara Mathur del WRC, “En casi todas las plantas en la región, el WRC ha encontrado que las trabajadoras están trabajando fuera de la jornada establecida, sea por horas extras (muchas veces obligatorias) o porque, por decisión propia, deciden quedarse fuera de la jornada para llegar a una meta. El WRC ha citado a las empresas por esta violación al Código de Trabajo pero difícilmente toman pasos verdaderos para corregirla.”

En la región hay algunas marcas del textil y vestuario, que a partir de las denuncias internacionales, han tenido más apertura como Fruit of the Loom, Hanesbrands, Gap, Adidas, Gear for Sports, Under Armour, College Kids, Outerstuff, Tailgate; según comenta Tara Mathur del WRC.

99 El Grupo de las Américas es un foro de multinterés de marcas y manufactureras internacionales, el sindicato global IndustriALL, la Asociación Trabajo Justo (FLA) y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) que trabajan en conjunto para promover y apoyar empresas de la industria de la confección y del calzado globalmente competitivas y socialmente responsables en las Américas. Brochur del grupo.

100 Brochur Grupo las Américas.



Conclusiones y recomendaciones

CONCLUSIONES:

PRIMERO:

El patriarcado y el capitalismo, aliados entre sí, se mantienen y se reproducen a través de instituciones que perpetúan ideológicamente, la creencia de que lo femenino es menos valioso que lo masculino; naturalizando la idea de que las diferencias entre hombres y mujeres son razones válidas, para mantener en desigualdad y discriminación a las segundas.

Esta premisa, atraviesa los cuerpos y las vidas de las mujeres, y da el salto a la esfera de lo laboral, traduciéndose en todas las inequidades e injusticias testimoniadas por las trabajadoras que han sido parte de este estudio.

El modelo capitalista en su fase neoliberal genera, una gran acumulación de capital en pocas pero poderosas empresas transnacionales, a costa de una despiadada explotación, sobreexplotación y hasta expoliación de la clase trabajadora, son dos modelos que tras de sí dejan destrucción en los ecosistemas y en los cuerpos de las personas, es necesario continuar evidenciando esta situación en la población trabajadora para que se organice y defienda sus derechos, pero también en la población consumidora sobre todo en el primer mundo, a fin de que analice sus patrones de consumo, volviéndolos más éticos y responsables, con mayor exigencia a las marcas transnacionales para que produzcan respetando los derechos humanos laborales y la legislación de los países que les fabrican su producción.

SEGUNDO:

El informe sobre Desarrollo Humanos de las Naciones Unidas del año 2015, concluye que "... El trabajo puede mejorar el desarrollo humano cuando las políticas ofrecen mayores oportunidades de trabajo productivo, remu-

nerado y satisfactorio, mejoran las competencias y el potencial de los trabajadores y garantizan sus derechos, su seguridad y su bienestar.”¹⁰¹

Las voces de las trabajadoras de las maquilas evidencian que, después de 40 años, la industria del textil y vestuario en la región centroamericana, recrea una dinámica de violación a los derechos humanos en el trabajo, a saber: discriminación de género, temporalidad en el empleo, no pago del salario mínimo y los beneficios, ausencia de condiciones de higiene y seguridad, violencia laboral y de género, violación a libertad sindical, entre otros. Estas situaciones han sido documentadas en diferentes investigaciones de las organizaciones de la región.

Esta aspiración de las Naciones Unidas con relación al trabajo no se logrará concretizar si no se cambian las condiciones del modelo maquilador, que profundiza el desequilibrio natural entre patrón y trabajadores/as en la relación laboral, es necesario revisar, pese a los avances logrados en la promoción y defensa de los derechos laborales en la región, el mismo modelo que impulsa la industria del textil y vestuario.

TERCERO:

La industria del textil y vestuario en la región, es producto de un entramado de políticas comerciales de los países de la región y de los Estados Unidos de América, favoreciendo durante cuarenta años a las grandes empresas transnacionales y a las empresas que ellos subcontratan, con apoyo financiero y exoneraciones fiscales. Este conjunto de políticas fiscales debilitan el rol de Estado protector y bienestar de los países de la región, los cuales se ven limitados en su capacidad de vigilancia y tutela de los derechos humanos de las personas trabajadoras, en este caso en las maquilas, por lo cual las empresas se ven beneficiadas, obteniendo aún más ganancias al no honrar sus obligaciones contractuales laborales y de derechos humanos.

En este contexto las Naciones Unidas, han establecido “Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos” para «proteger, respetar y remediar»:

- El primero es la obligación del Estado de ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas transnacionales.
- El segundo es la obligación de las empresas transnacionales de respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros, y reparar las consecuencias negativas de sus actividades.
- El tercero es la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales.

101 Panorama general Informe sobre Desarrollo Humano 2015 Trabajo al servicio del desarrollo humano. NNUU. Página 2. hdr.undp.org/.../2015_human_development_report_overview_-_es.pdf

RECOMENDACIONES:

PRIMERO:

Se recomienda a Mujeres Transformando y a la Concertación Regional de Mujeres por un Trabajo Digno, solicitar una audiencia temática ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA, así como una audiencia ante el Comité CEDAW de las NNUU e informes a relatorías especiales sobre violencias contra las mujeres con énfasis en Derechos laborales y DESC; a partir de la información de los testimonios presentados en el diagnóstico, los cuales deberán ser ampliados con los documentos necesarios, para que estas instancias de derechos humanos hagan las recomendaciones que consideren, a los Estados de la región para el cese de la discriminación, violencia laboral y explotación laboral de las mujeres en las maquilas de la región centroamericana.

SEGUNDO:

Se recomienda a Mujeres Transformando y a la Concertación sumarse a las acciones desarrolladas para lograr la emisión de un instrumento internacional vinculante sobre corporaciones transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos, que se realizan desde NNUU con apoyo de otras organizaciones sociales.

TERCERO:

Se recomienda a todas las organizaciones miembros de la Concertación Regional a continuar con su trabajo de organización, formación, investigación, incidencia, denuncia y movilización en torno a los derechos humanos laborales de las trabajadoras de maquilas de la región centroamericana, vinculándose con otras instancias defensoras de derechos humanos de la región, así como también con instancias de la integración centroamericana, con el sentido de que no solo se integren los mercados sino también las luchas por la defensa a una vida y un trabajo dignos, a fin de que los Estados para atraer la inversión extranjera, dejen de basar su competitividad en empleos precarios y pérdida de derechos humanos para la clase trabajadora.



Anexos

ANEXO UNO

GRUPOS FOCALES DESARROLLADOS

No.	País	Organización	Número de participantes
1	Guatemala	MUVACOFUM	10
2	Guatemala	ATRAHDOM	8
3	Guatemala	Semillas de Mostaza	7
4	El Salvador	Asociación Mujeres Transformando	35
5	El Salvador	FEASIES	15
6	Honduras	EMIH	7
7	Honduras	CDM	8
8	Nicaragua	CT JBE	21
	4 países	8 organizaciones	111 trabajadoras de las maquilas

ANEXO DOS

ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD

	Nombre	Organización	País
1	Marta Callejas	Semillas de Mostaza	Guatemala
2	Anónimo (Sobre talleres clandestinos)	extrabajadora	Guatemala
3	Anónimo (Sobre talleres clandestinos)	extrabajadora	Guatemala
4	Anónimo (Sobre talleres clandestinos)	extrabajadora	Guatemala
5	Maritza Velazquess	ATRAHDOM	Guatemala
6	Yessica Garrigo (Sobre talleres clandestinos)	ATRAHDOM	Guatemala
7	Mirna Ramírez	MUVACOFUM	Guatemala
8	Marilyn Sánchez	Asociación Mujeres Transformando	El Salvador
9	Marta Zaldaña	FEASIES	El Salvador
10	Elia Yadira Rodríguez	EMIH	Honduras
11	Damicela Mayes	CDM	Honduras
12	Evangelina Argueta	CGT	Honduras
13	Andrea Perez Morales	CT JBE	Nicaragua
14	Damaris Mesa	Federación 8 de Marzo	Nicaragua
15	Tara Marthur	WRC	EUA
16	Lynda Yanz	RSM	Canadá



Bibliografía consultada

1. La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano / Rodrigo Jiménez y Janina Fernández OIT– San José, Costa Rica 450p. ISBN – 9977-25-126-6.
2. Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe Santiago, CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013. ISBN 978-92-2-328106-9 (web pdf)
3. Alfredo Guerra Borges, La Política Comercial de Estados Unidos, Iniciativa de la Cuenca del Caribe. Instituto de Investigaciones Económicas de México, Universidad Nacional Autónoma de México. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5075676.pdf>
4. Compendio de Convenios Internacionales relacionados con la aplicación de los Derechos de las Mujeres. Centro de Derechos de Mujeres, CDM. Honduras.
5. Recopilación de Leyes en materia laboral, diplomado en justicia laboral y de género. Mujeres Transformando. El salvador.
6. Constitución Política de la República de Nicaragua. Editorial Jurídica. Edición 2015.
7. Constitución Política de la República de Guatemala.
8. Código de Trabajo y Procesal Laboral de la República de Nicaragua. Editorial Jurídica. Edición 2016.
9. Código de Trabajo y compendio de legislación laboral vigente. Editorial OIM. 2011.

10. Convención CEDAW y protocolo facultativo. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, IIDH.
11. Derecho Individual del Trabajo. Olvin E. Rodríguez. Editoriales OIM. 2005.
12. Piza Rocafort, Rodolfo E. Derecho al trabajo y derechos de los trabajadores desde la perspectiva de los convenios internacionales sobre derechos económicos, sociales y culturales. Revista Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Número 40 Julio – Diciembre Año 2004. ISSN 1015-5074.
13. Renzi, María Rosa. Perfil de género de la economía del istmo centroamericano (1990-2002): consideraciones y reflexiones desde las mujeres / María Rosa Renzi, María Angélica Fauné –1a ed.— Managua: PNUD; 2004 304 p.ISBN: 99924-0-347—0
14. Panorama general Informe sobre Desarrollo Humano 2015.Trabajo al servicio del desarrollo humano. PNUD.
15. Nora Wintour y Monica Garzaro Informe sobreviviendo como podemos: mujeres en el sector informal en centroamérica. Octubre 2013.La Red de Solidaridad con Mujeres en Centro América.
16. Las trabajadoras(es) de la industria maquiladora en Centroamérica. El Equipo de Investigaciones Laborales (EIL-SV) y La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM).
17. Tratado de Libre Comercio de Centro América – Estados Unidos. Documento Explicativo - República de Salvador. HYPERLINK "http://www.sice.oas.org/TPD/USA_CAFTA/Studies/SLVDocExpl_s.pdf" www.sice.oas.org/TPD/USA_CAFTA/Studies/SLVDocExpl_s.pdf
18. Un golpe más: los efectos del fin del acuerdo multifibras en Centro América y República Dominicana. Iniciativa para la responsabilidad social y el trabajo digno.
19. Los Principios Rectores sobre las empresas transnacionales y los derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»: ¿hacia la responsabilidad de las corporaciones o la complacencia institucional? <https://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/anuario-esp-dcho-internacional/article/view/2559>