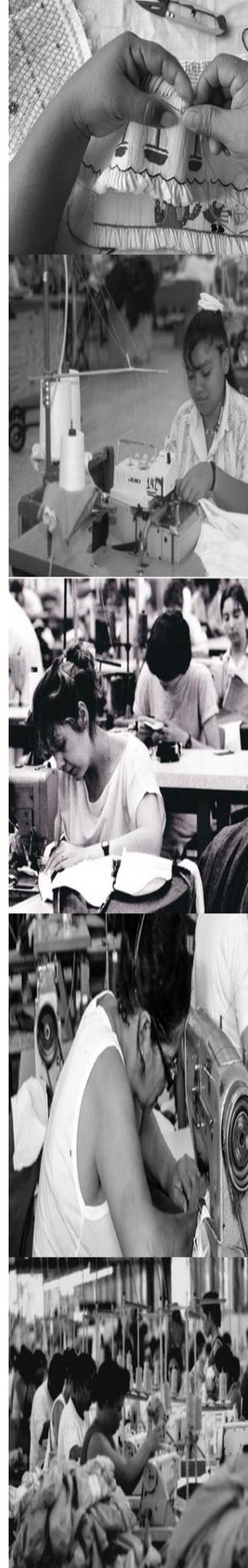
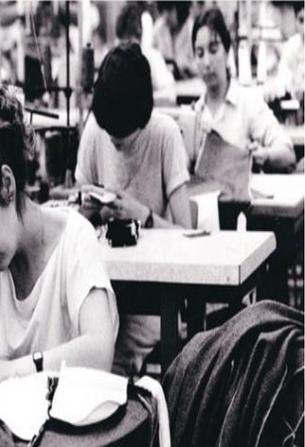


# Mujeres en la Maquila Textil: Cuerpos, Vidas y Resistencias.

Asociación Mujeres Transformando





## **Mujeres en la Maquila Textil: Cuerpos, Vidas y Resistencias.**

**Asociación Mujeres Transformando**

**El Salvador, Centroamérica.**

San Salvador, El Salvador.

Octubre 2023

### **Créditos:**

Dirección y redacción de informe: Yadira Minero Rodas

Colaboración: Gabriela Armada

Dirección política y revisión: Montserrat Arévalo

Edición y estilo: Ingrid Palacios

Levantamiento de información: Asociación Mujeres Transformando, Rosa Granados, Gabriela Armada y Yadira Minero

## ÍNDICE

### Contenido

I.	INTRODUCCIÓN.....	4
II.	METODOLOGÍA.....	6
III.	ASPECTOS CONCEPTUALES.....	8
	<b>1. El modelo empresarial, ¿quién gana y quién pierde? .....</b>	<b>8</b>
	<b>2. Mujeres en las cadenas globales de producción.....</b>	<b>10</b>
	<b>3. Luchas Laborales: las resistencias de las trabajadoras de maquila .....</b>	<b>11</b>
IV.	LAS EMPRESAS TRASNACIONALES Y NACIONALES DEL TEXTIL VESTUARIO Y LOS DERECHOS HUMANOS.....	14
	<b>1. Derechos humanos laborales de las trabajadoras. ....</b>	<b>14</b>
	<b>2. Deberes de las empresas transnacionales y nacionales. ....</b>	<b>17</b>
V.	ASPECTOS DEL CONTEXTO LABORAL Y DE POBREZA DE LAS MUJERES EN EL SALVADOR.....	19
VI.	HALLAZGOS: EFECTOS EN LA VIDA Y EN LOS CUERPOS DE LAS TRABAJADORAS.....	23
	<b>1. El modelo productivo y los cuerpos maquiladores.....</b>	<b>23</b>
	<b>2. El cuerpo maquilador: el bienestar y la salud integral de las trabajadoras. ....</b>	<b>28</b>
	<b>3. Ser mujer: el último eslabón de explotación laboral en las cadenas globales.....</b>	<b>34</b>
	<b>4. “No nos escuchan”: acceso a la justicia laboral.....</b>	<b>39</b>
	<b>5. “Cuando llegemos a viejas no tendremos nada”, de la precariedad de los ingresos. .....</b>	<b>45</b>
	<b>6. Impacto en la vida de las mujeres.....</b>	<b>50</b>
VII.	LAS RESISTENCIAS, ESPERANZAS Y ALTERNATIVAS PARA LAS TRABAJADORAS.....	55
	<b>1. Las Múltiples Resistencias de las Trabajadoras .....</b>	<b>55</b>
VIII.	CONCLUSIONES.....	60
IX.	RECOMENDACIONES.....	64
X.	BIBLIOGRAFÍA.....	65

# I. INTRODUCCIÓN

La Asociación Mujeres Transformando en los últimos veinte años ha promovido la defensa y la vigencia de los derechos humanos laborales de las trabajadoras de la maquila textil y del bordado, así como el fortalecimiento organizativo de las mismas. Entre otras estrategias, ha documentado y visibilizado la precariedad laboral, especialmente la relacionada con la discriminación de género en el trabajo.

En esta ocasión, Mujeres Transformando, presenta el estudio **“Mujeres en la Maquila Textil: Cuerpos, Vidas y Resistencias”**, que evidencia el impacto en la vida y los cuerpos de las trabajadoras de las prácticas productivo-laborales de las empresas transnacionales y nacionales instaladas en las zonas francas.

Esas prácticas empresariales, se analizan a la luz de los principales instrumentos internacionales de derechos humanos de las Naciones Unidas y de la OIT; especialmente, las relativas al trabajo y a las condiciones que deben prevalecer en el mismo, así como las obligaciones de las empresas y de los Estados.

Las cadenas globales de producción textil y vestuario a nivel mundial, crean un desequilibrio de poder económico y político entre las Empresas Transnacionales y los Estados que les ofrecen paraísos fiscales en las zonas francas. La brecha de poder es abismal cuando se trata de las trabajadoras, mujeres situadas históricamente en condiciones de vulnerabilidad en sociedades patriarcales. Lo que facilita y profundiza las violaciones de los derechos humanos de las trabajadoras. Las consecuencias para las trabajadoras en sus cuerpos y vidas son negativas, a veces muy graves; pero las ganancias para las Empresas Transnacionales se calculan en miles de millones de dólares.

En El Salvador, como en el resto de los países de la región centroamericana, la industria del textil y vestuario, se instaló hace más de 40 años y opera desde la lógica neoliberal de producir “crecimiento”, justificando que se arrebatan los derechos humanos laborales, se destruyan los cuerpos de las mujeres y se

flexibilicen los sistemas nacionales de protección a los derechos humanos en el trabajo. Oxfam, ha denunciado que este modelo de “desarrollo” ha provocado que, “el 1% de la población concentre 99% de la riqueza en el mundo”, sumiendo al resto de la población en pobreza<sup>1</sup>.

Es necesario generar debates y análisis sobre la necesidad de apostar por una economía que se vincule a la vida, donde la producción y el trabajo estén al servicio del mantenimiento de las condiciones de vida de las personas, en contraposición de la actual estructura económica que, priorizando la rentabilidad, agota recursos, altera ciclos, explota diferentes formas de vida y no garantiza las condiciones de vida de las mayorías. Este informe aspira ser un pequeño aporte en ese debate que debe involucrar a toda la sociedad, en especial las personas trabajadoras.

El presente informe contiene 10 capítulos, a saber: uno, su introducción; dos, la metodología; tres, los aspectos conceptuales; cuatro, las empresas transnacionales y nacionales del textil vestuario y los derechos humanos, que incluye los aspectos generales de los derechos humanos laborales de las trabajadoras y los deberes de las empresas transnacionales y nacionales; cinco, contiene los principales aspectos del contexto laboral y de pobreza de las mujeres en el salvador; seis, los hallazgos; el siete, las múltiples resistencias de las trabajadoras; en el número ocho, las conclusiones; en el nueve, las recomendaciones y por último, la bibliografía.

---

<sup>1</sup> Datos de Credit Suisse (2015) “Global Wealth Databook 2015. Citado por Oxfam en el informe UNA ECONOMÍA AL SERVICIO DEL 1%. 2016. [https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file\\_attachments/bp210-economy-one-percent-tax-havens-180116-es\\_0.pdf](https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/bp210-economy-one-percent-tax-havens-180116-es_0.pdf).



## II. METODOLOGÍA

El carácter del estudio es analítico y desde la propuesta política feminista, que explora las distintas manifestaciones de las relaciones de poder entre los géneros, evidenciando la opresión, expoliación, explotación y expropiación histórica de las mujeres, de sus recursos y oportunidades; así como el quebrantamiento de sus derechos. Sin olvidar la fuerza vital de las mujeres: sus resistencias y sus luchas ante la opresión, expoliación, explotación y expropiación de su tiempo, de su vida, de sus derechos y de las posibilidades de desarrollo/crecimiento personal.

En el caso de las condiciones de trabajo, este estudio permite develar como los distintos sistemas de opresión económica, se fusionan con el sistema patriarcal, para hacer crecer sus ganancias, mediante la división sexual del trabajo que le asigna históricamente a las mujeres el trabajo de los cuidados sin reconocimiento social y económico; y que condiciona por la discriminación de género, la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en las peores condiciones de explotación, precariedad e inseguridad.

En ese sentido, el estudio parte de dos enfoques; la perspectiva de género y los derechos humanos. La perspectiva de género permite el análisis de las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres, identificando las manifestaciones de las relaciones de poder, la desigualdad en las oportunidades y los efectos que conlleva la discriminación de género en el trabajo. El enfoque desde los derechos humanos facilita identificar prácticas de las empresas y cómo éstas profundizan las distintas desigualdades, las que se producen al margen de los principales instrumentos de derechos humanos y en especial los relativos a la no discriminación de género y la violencia contra las mujeres.

El objetivo general planteado para el estudio fue “Evidenciar los impactos en la vida y los cuerpos de las trabajadoras del textil que produce el modelo

productivo, las prácticas y las políticas laborales/administrativas de las empresas nacionales y transnacionales que operan bajo la ley de las zonas francas”.

**Los objetivos específicos planteados fueron:**

- a) Identificar y evidenciar las prácticas de esas empresas con relación a los derechos humanos laborales y sus efectos en la vida y cuerpos de las trabajadoras.
- b) Identificar y evidenciar las políticas (prácticas) de esas empresas con relación a los principios rectores de las Naciones Unidas y los derechos humanos, enfatizando en los derechos humanos de las mujeres.
- c) Identificar y evidenciar las acciones de tutela del Estado sobre los derechos humanos laborales de las trabajadoras por parte de las empresas.
- d) Identificar las distintas formas de resistencia de las mujeres frente a la precariedad laboral y de vida.

El análisis partió de información cuantitativa/cualitativa proporcionada por las trabajadoras del textil. Las obreras, corresponden a dos grupos, las del textil que laboran dentro de las zonas francas y las que bordan desde sus casas contratadas por empresas textiles y que operan bajo la ley de zonas francas.

Los instrumentos de recopilación de la información fueron cinco: dos formatos de encuestas por las distintas condiciones de trabajo y vida, tanto para las trabajadoras del textil como para las de bordado; un formato para los grupos focales; y dos para realizar las entrevistas a profundidad, una para defensores/ras a nivel nacional y otra para defensoras/es y académicos a nivel internacional. Previo a la aplicación de las encuestas, se hizo una validación de las mismas con 50 trabajadoras, para hacer los ajustes adecuados a las mismas. Las encuestas se aplicaron a 182 trabajadoras, 87 trabajadoras del bordado a domicilio y 95 trabajadoras en las maquilas textiles. Para profundizar en las condiciones de trabajo y los impactos en sus vidas y cuerpos; así como las resistencias y luchas de las trabajadoras, se ejecutaron 11 grupos focales con 113 trabajadoras.

En el estudio participaron 295 trabajadoras, de cerca de 41,218 de las mujeres trabajando en la industria de la maquila en El Salvador para el año 2023, según CAMTEX. Es importante hacer notar que en los datos de CAMTEX no se incluye la fuerza laboral de las bordadoras a domicilio, invisibilizando este trabajo.

Las entrevistas a profundidad fueron orientadas a conocer las políticas en derechos humanos de las empresas, la tutela estatal y cómo se perciben las resistencias de las mujeres. Se entrevistó a cinco personas claves, activistas sindicalistas, activistas feministas y de derechos humanos a nivel nacional (tres) e internacional (dos).

Se revisó el marco jurídico internacional y estudios/documentos relacionados.

### III. ASPECTOS CONCEPTUALES.

#### 1. El modelo empresarial, ¿quién gana y quién pierde?

Las empresas que operan en las zonas francas son parte de cadenas globales de producción del textil y vestuario, dirigidas por Empresas Transnacionales que fraccionan su producción en distintos países. En estas últimas décadas, las Cadenas Globales de Producción controlan una gran parte de la producción de bienes y su comercialización, controlando consecuentemente una gran parte de la fuerza de trabajo. La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, CSA; indica que, “en 40 países, el 66% de la fuerza de trabajo mundial está asociado a las cadenas globales” (CSA, 2017. 28).

Las zonas francas donde se instalan las transnacionales y algunas empresas nacionales que venden sus productos para las empresas transnacionales, son verdaderos paraísos fiscales, no pagan ningún tipo impuesto o gravamen por operar en los países, garantizando además poca vigilancia sobre el impacto ambiental y las condiciones laborales. Los gobiernos compiten por crear condiciones para reducir los costos de operación de esas empresas. Oxfam ha



planteado que, “en cierta medida, esto ha empujado a los Gobiernos de los países que no son paraísos fiscales a competir en una incesante carrera a la baja por reducir los tipos impositivos que gravan a las empresas y a las grandes fortunas, castigando las arcas públicas” (OXFAM, 2016. Pág. 5). Estas medidas son parte del libre comercio, que obliga a los Estados a la apertura comercial mediante un trato preferente para las Empresas Transnacionales que operan en zonas francas e impactando negativamente en el presupuesto nacional a través de recortes a las políticas públicas sociales y de protección, como salud, educación, seguridad social, prevención de desastres climáticos, entre otros.

El informe “El Escándalo: Exportando codicia a través del Canal de Panamá”, realizado por la CSI y focalizado en Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador y Panamá, develó que 25 empresas transnacionales operando en América Latina, **“ocultan el 95% de su mano de obra”** (CSI, 2017. Pág. 5), lo que logra eficientemente mediante el fraccionamiento de su producción ya que las personas trabajadoras no identifican para quién están produciendo.

La fragmentación de la producción impacta negativamente las posibilidades de organizarse, en colectivos, asociaciones de mujeres o sindicatos para exigir el cumplimiento de sus derechos humanos y condiciones dignas y satisfactorias en el trabajo. Debido a que las personas trabajadoras no logran percibirse como parte de una sola empresa, que tiene una maquinaria productiva en eslabones nacionales e internacionales, no se reconocen como parte de un colectivo.

A lo largo del informe “El Escándalo: Exportando codicia a través del Canal de Panamá” la CSI documenta cómo las grandes empresas transnacionales van construyendo un modelo laboral basado en bajos salarios, inseguridad ocupacional y violación permanente a sus derechos humanos en el trabajo (CSI, 2017).



Por otro lado, la instalación de las Empresas Transnacionales en países empobrecidos a través de las zonas francas, no representan necesariamente su desarrollo. Los bajos salarios y demás ingresos no permiten subir la renta y la exoneración de impuestos a las ETN reduce los ingresos a los Estados quienes dejan de invertir en salud, educación y demás aspectos sociales.



## **2. Mujeres en las cadenas globales de producción.**

Las Cadenas Globales de Producción, CGP, provocaron la incorporación masiva de mujeres al trabajo asalariado, como se dio en Centroamérica con la Cadena Global del Textil y Vestuario, que popularmente se llaman maquilas. Sector, donde han prevalecido condiciones de trabajo precarias, gran intensidad de trabajo, jornadas extensas, bajos salarios y poca o ninguna seguridad. En la medida que la maquila en Centroamérica se ha diversificado, se observa una reducción de la mano de obra femenina.



La participación de las mujeres en las Cadenas Globales de Producción, está condicionada por causas estructurales propias del sistema patriarcal, como la división sexual del trabajo y la discriminación de género. La CEPAL ha documentado (CEPAL,2023. pág. 24 y 25), que:

- Las mujeres trabajan en las CGP de menor valor agregado, como la textil o el cultivo de flores y hortalizas.
- Las mujeres se incorporan a sectores que son una extensión de las tareas de cuidado y servicio, como los hoteles, turismo y comida.
- En las CGP de mayor valor agregado, como las tecnológicas, las mujeres ocupan los puestos menos pagados o de menor jerarquía (electrónicas y arneses de vehículos)
- En la medida que a la CGP se va tecnificando la participación de las mujeres decrece.



En trabajados de igual valor en las CGP, la discriminación de género se manifiesta por brechas en contra de las mujeres en cuanto a salarios, estabilidad laboral y formalidad (CEPAL, 2023, pág. 28).

Las CGP aprovecharon la reserva de mano de obra femenina, una mano de obra sin experiencia organizativa, con poca incursión en el mundo público, lo que permitió, entre otros factores, instalar condiciones de empleo precarias. En las CGP, las mujeres trabajan produciendo mercancías que impulsan el crecimiento de las exportaciones: recogen y empacan o envasan frutas, cosen prendas de vestir, bordan, cortan flores y montan juguetes. Sin embargo, para las mujeres acceder a un empleo en las CGP no se ha traducido en ingresos dignos, estabilidad y crecimiento para ellas y sus hijos e hijas. Por el contrario, se les niega sistemáticamente la participación en las ganancias que producen.

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.

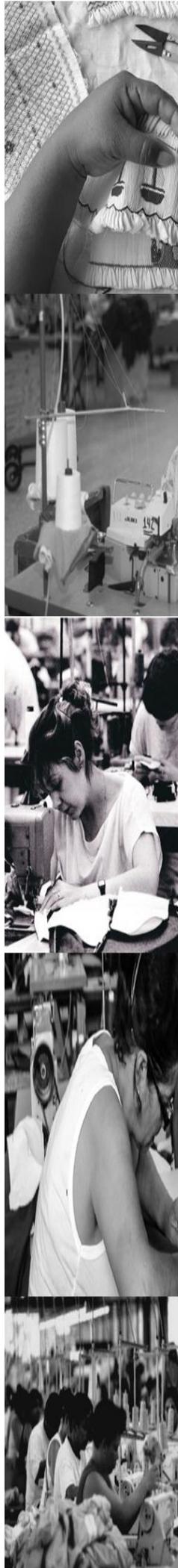
### **3. Luchas Laborales: las resistencias de las trabajadoras de maquila**

Las luchas y las resistencias feministas tienen una larga historia en Centroamérica y en el mundo. A través de diferentes (y no siempre concordantes) perspectivas, enfoques, expresiones, herramientas y medios, las mujeres y aliados han procurado asegurar una posición equitativa y digna para las mujeres en sus diferentes sociedades.

Ante la desvalorización y naturalización del rol femenino en el trabajo doméstico, la devaluación de las ocupaciones feminizadas en el mercado laboral, la segregación vertical y ocupacional de género, la brecha salarial, la desigual distribución del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres, la feminización de los trabajos a tiempo parcial y la violencia machista dentro y fuera del trabajo, no es de extrañar

que un foco recurrente en las luchas feministas ha sido evidentemente la equidad laboral. No obstante, si bien ha habido avances sustanciales en condiciones laborales más equitativas, estos no han sido homogéneos para las mujeres dentro y entre los diferentes países. Profundas divisiones de género continúan en el mercado laboral, limitadas además por estructuras de clase y etnia organizadas alrededor de relaciones capitalistas e imperialistas de producción (Irving, 2020). En este contexto, se destacan las condiciones deplorables de las trabajadoras en las maquilas del Sur Global, condiciones que, para muchas de sus contrapartes en otros contextos, son cosas del pasado. Sin embargo, las trabajadoras de maquilas no han sido una excepción a las luchas y resistencias feministas en el área laboral. Como bien señala Silvia Federici (2013), “pese a las duras condiciones, las trabajadoras de las zonas de libre comercio no se han quedado de brazos cruzados frente a la penetración de las relaciones capitalistas en sus comunidades (...) [construyendo] redes de apoyo y organizado huelgas y movilizaciones” (ibid., p.113).

Diferentes estudios, como el realizado por Joe Bandy (2004), han procurado evidenciar las resistencias de las trabajadoras de las maquilas y alejarlas de cualquier narrativa que las describa como “víctimas pasivas de la explotación laboral” (ibid., p.1). En su estudio, Brandy (2004) destacó el aumento de la militancia laboral entre trabajadoras de maquila mexicanas y la creación de redes transnacionales de promoción de derechos laborales, resaltando grupos como la Coalition for Justice in the Maquiladoras (CJM), el Comité Fronterizo de Obreros (CFO) y la alianza entre United Electrical Workers (UE) y el Frente Auténtico del Trabajo (FAT). A través de estas alianzas y apoyo internacional, las trabajadoras de maquila en México se han organizado en mayores números, promoviendo mejores condiciones laborales y supervisión reglamentaria, cambiando las relaciones laborales de las empresas y movilizándose por la sindicalización (ibid). De igual forma, en un estudio por Dreiling y Wolf (2003), se analizaron diferentes casos donde las alianzas entre trabajadoras y consumidores del sector de la confección desafiaron fábricas maquiladoras. Entre los casos, se destacó la



creación de un sindicato de trabajadoras en una fábrica maquiladora de Phillips Van Heusen en Guatemala, que resultó en la realización de un reporte por Human Rights Watch y en aumentos salariales y control de las condiciones de trabajo dentro de la fábrica (ibid.). El caso de la marca Gap en El Salvador fue también abordado, destacando la lucha conjunta de trabajadoras de maquila, líderes religiosos y organizaciones internacionales, que acabó por la adopción de un Código de Conducta para los contratistas de la marca (ibid.).

También destaca la lucha de las obreras salvadoreñas organizadas en Mujeres Transformando, donde se evidenció las precarias condiciones laborales que enfrentaban en la maquila Ocean Sky que producía para marcas como Puma, Adidas, Old Navy, Dallas Cowboy de la NFL (Liga Nacional de Fútbol Americano). Como parte del proceso, se realizó una investigación para documentar las altas temperaturas de las fábricas, la ilegalidad de las cláusulas que obligaban a las trabajadoras a hacer horas extras, la contaminación del agua para beber en la empresa y el pago de 0.08 centavos de dólar por cada camiseta NFL que se vendía a \$25.00 dólares. Este fue el primer conflicto laboral en El Salvador que no terminó con un despido masivo ni con un cierre de la fábrica y por ende la pérdida de 1500 empleos.

Existe amplia evidencia de las resistencias tradicionales que han sido movilizadas por las trabajadoras de maquilas alrededor del mundo. Sin embargo, poca atención ha sido destinada a la documentación y análisis de las resistencias cotidianas de las trabajadoras.

A través de esta investigación, se procuró entonces, enfocarse no sólo en las acciones de calle y sindicatos como estrategias de lucha, sino también en las resistencias cotidianas de estas mujeres, argumentando así que existen diferentes maneras de resistir, sobre todo en un ambiente socioeconómico y laboral que torna a veces difícil el desarrollo de acciones sindicales.



## IV. LAS EMPRESAS TRASNACIONALES Y NACIONALES DEL TEXTIL VESTUARIO Y LOS DERECHOS HUMANOS.



### 1. Derechos humanos laborales de las trabajadoras.

El trabajo y condiciones laborales justas y satisfactorias, son parte indivisible de los derechos humanos y su cumplimiento es indispensable para el goce y disfrute de los demás derechos humanos. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, DUDH (1948), se reconoce el derecho al trabajo y las condiciones adecuadas sin discriminación alguna, a la remuneración equitativa y satisfactoria, a la seguridad social, a la igualdad en los salarios y a la protección frente al desempleo, en los artículos 22 y 23.



Los derechos laborales son parte de los Derechos económicos, sociales y culturales, DESC; que portan las mismas características que el resto de los derechos humanos, por lo que son: a) universales (pertenecen a todo ser humano/a); b) indivisibles (no pueden fraccionarse ni reducirse); c) inalienables (no se pueden perder), e d) interdependientes (la realización de cada derecho es indispensable para el pleno goce de los demás derechos).



El artículo 22 de la DUDH orienta a los Estados a “obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”. Es decir, los Estados deben esforzarse porque la ciudadanía acceda a condiciones satisfactorias en el trabajo, la alimentación, la salud, la vivienda, los servicios básicos, la educación y los demás DESC.



Estos derechos son desarrollados de forma amplia en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales PIDESC; fueron adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, y entraron en vigor en 1976. El Pacto, junto con la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, componen la denominada Carta Internacional de Derechos Humanos.

Así, el artículo 7 del PIDESC especifica las condiciones con las que debe contar el trabajo para ser digno. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
  - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
  - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El 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.

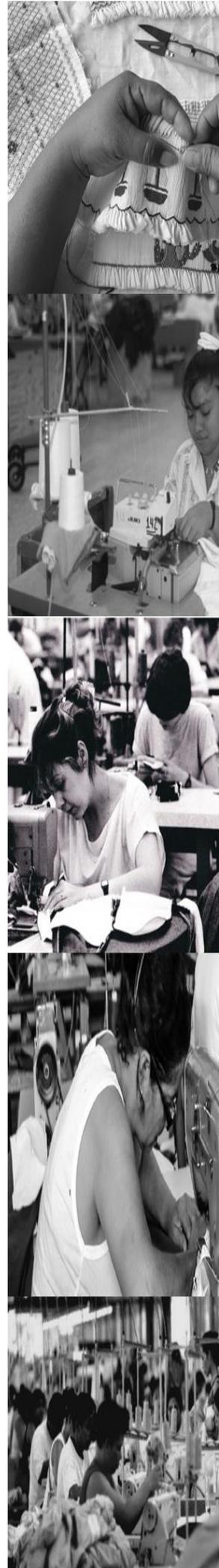
La Convención para Eliminar todas las formas de Discriminación contra la Mujer, conocida por sus siglas en inglés CEDAW, es nombrada como la Carta Magna de los derechos de las mujeres. **Esta convención en su Artículo 11, establece que, para que las mujeres tengan condiciones justas y satisfactorias, los Estados**

**deberán eliminar la discriminación contra la mujer en razón de su género en el ámbito laboral**, para alcanzar condiciones de igualdad, a saber:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Insta, en el numeral dos del artículo a tomar las medidas siguientes:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;



- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Todas estas condiciones, el Estado salvadoreño, las debe promover e incorporar en su legislación nacional; así como vigilar su cumplimiento por parte de las empresas y establecer mecanismo para su resarcimiento en caso de incumplimiento.

## **2. Deberes de las empresas transnacionales y nacionales.**

Entre los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y transnacionales, encontramos: Los Principios rectores de las Empresas Transnacionales y derechos humanos de las Naciones Unidas, ONU (2011); la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social o Declaración sobre las Empresas Multinacionales (EMN) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue negociada y adoptada por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en 1977. Estos instrumentos orientan o guían a las empresas transnacionales y nacionales sobre cómo deben cumplir con los derechos humanos reconocidos en los principales instrumentos de derechos humanos, comentados en el apartado anterior.

Contar con estos instrumentos internacionales ha sido una lucha histórica a nivel global de los pueblos, instancias y organizaciones que promueven los derechos humanos. Son instrumentos que abren fisuras al sistema económico que favorece a las grandes empresas.

Importante señalar que los Principios Rectores de las Empresas y DDHH de las NNUU, se basan en el reconocimiento de:

- a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;

- b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
- c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

Se concluye que estos principios no crean una nueva categoría de derechos humanos, pero sí hacen énfasis en que las Empresas Transnacionales no están al margen del cumplimiento de los derechos humanos en cualquier lugar donde operen.

Otros aspectos relevantes de los principios rectores son:

- Primero, el reconocimiento de las obligaciones y responsabilidades distintas pero complementarias de los Estados y las empresas. Se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura.
- Segundo, las actividades empresariales abarcarán todas las actividades de entidades empresariales, sean transnacionales o puramente nacionales, públicas o privadas, e independientemente de su tamaño, sector, ubicación, propiedad y estructura.
- Tercero, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se extiende más allá del primer nivel (sus operaciones) y abarca todas sus actividades y relaciones comerciales. Según el Principio Rector 13, la responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas “eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan”.

También, el Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Comité DESC de las Naciones Unidas, emitió la Observación general No 24 relativa al cumplimiento del PIDESC, la cual tiene como objetivo esclarecer las obligaciones que tienen los Estados partes a fin de prevenir y encarar los efectos adversos de



las actividades empresariales en los derechos humanos. Estableciendo así, que su rol no solo es facilitar la inversión, sino vigilar las condiciones laborales que ofrecen a las personas trabajadoras.



## V. ASPECTOS DEL CONTEXTO LABORAL Y DE POBREZA DE LAS MUJERES EN EL SALVADOR.



Para entender y analizar las realidades de las obreras y bordadoras en la industria textil, es fundamental conocer el contexto salvadoreño dentro del cual estas mujeres viven y trabajan.



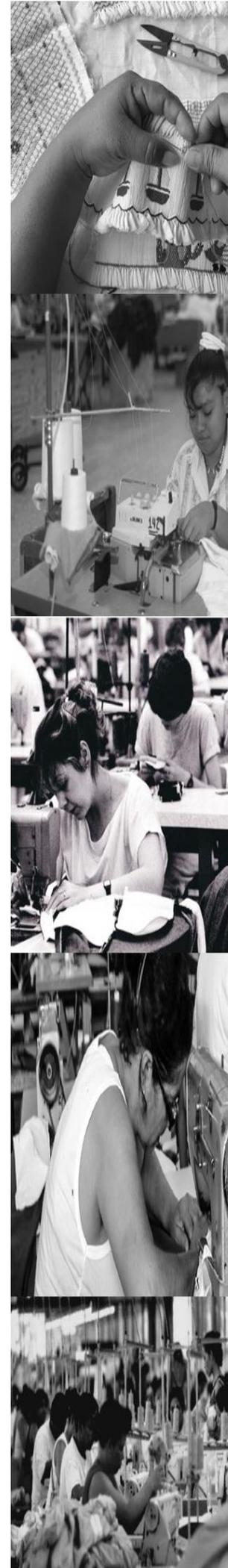
El sector textil, en donde las trabajadoras de maquila se encuentran insertadas, constituye una parte importante de las exportaciones en El Salvador, tanto en términos económicos como de capital humano. De acuerdo con la Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador (CAMTEX), a junio de 2023, las exportaciones del sector textil y confección constituían un 35% (US\$ 1,202.3 millones) de las exportaciones totales del país (US\$ 3,439.3 millones) (CAMTEX, 2023). El principal destino de estas exportaciones es sin lugar a duda Estados Unidos, con un 72.2% (US\$ 868.59 millones), seguido por la región centroamericana con un 22.3% (ibid.). En relación al empleo generado, en marzo de 2023, había 73,603 personas ocupadas en el sector (56% mujeres y 44% hombres) (ibid.). De acuerdo con un informe realizado por la Asociación Mujeres Transformando en base a una muestra de 258 trabajadoras de maquilas, se puede extrapolar que las mujeres dentro de este sector tienden a encontrarse entre los 18 a 59 años de edad, habitan en hogares numerosos (promedio de 5 personas por hogar y 2.9 hijas/hijos por mujer) y la mayoría estudió algún grado de primaria (Rubio, 2023).



Estas trabajadoras hacen vida en un contexto marcado por pobreza, inseguridad alimentaria, desigualdad de género y un estado de bienestar con importantes desafíos.

La pobreza en El Salvador ha incrementado en los últimos años, pasando de un 22.8% de hogares pobres en 2019 (BCR, 2019) a un 26.6% en 2022 (BCR, 2022), de los cuales el 8.6% están en pobreza extrema y el 18.1% en pobreza relativa. Para el año 2022, el 26.0% de los hogares (515,204 hogares en los que residen 1,852,870 personas) fue catalogado como pobre multidimensional, una medida que contempla cinco dimensiones de bienestar: a) educación, b) condiciones de la vivienda, c) trabajo y seguridad social, d) salud, servicios básicos y seguridad alimentaria, y e) calidad del hábitat. El salario mínimo mensual del sector maquila textil y confección es de US\$ 359,16 (CNSM, 2021). Sin embargo, es importante destacar que este salario es solo destinado a las trabajadoras que tienen contratos formales, no incluyendo así las bordadoras a domicilio, cuyo pago tiende a ser calculado en base al número de piezas bordadas y ronda entre USD\$1.25 y USD \$2.80 por pieza, resultando en un ingreso de aproximadamente USD \$57.99 mensuales (Mujeres Transformando, 2015).

El salario mínimo resulta insuficiente para cumplir con las necesidades básicas de alimentación, en un contexto donde la Canasta Básica Alimentaria (CBA) mantiene una tendencia de incremento. El costo de la CBA per cápita urbana en el año 2019 fue de US\$ 53.60 y la rural de US\$ 33.93 (BCR, 2019), aumentando en el 2022 a US\$ 61.95 en el área urbana y US\$ 40.13 en el área rural (BCR, 2022). Asimismo, para el año 2019 el costo de la CBA, en el área urbana, para un hogar tipo promedio de 3.38 miembros fue de US\$ 181.17 y el costo de la CBA en el área rural, para un hogar tipo promedio de 3.58 miembros fue de US\$ 121.47 (BCR, 2019), a diferencia de 2022, donde el costo de la CBA, en el área urbana, para un hogar tipo promedio de 3.14 miembros fue de US\$ 194.52 y en el área rural, para un hogar tipo promedio de 3.27 miembros fue de US\$ 131.23 (BCR, 2022). La insuficiencia del salario



mínimo y el aumento de la CBA se encuentran evidentemente ligados a la situación de seguridad alimentaria del país. De acuerdo con la Encuesta Coyuntural de 2023 realizada por la Fundación Dr. Guillermo Manuel Ungo (Fundaungo), más de un 60% de personas ha dejado de comprar algunos alimentos porque los precios han aumentado, un 58% ha disminuido la cantidad servida en las comidas y un 18% se ha quedado alguna vez sin poder realizar al menos un tiempo de comida (Fundaungo, 2023). De igual modo, el estudio “Los Rostros del Hambre en Centroamérica” (2021) realizado en 75 municipios de Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua, concluyó que: 1) las familias comen menos y peor, con un 23.2% de los hogares calificados con un puntaje de consumo de alimentos pobre o al límite; 2) el poco dinero solo alcanza para comer, siendo que en el 65% de las familias los gastos en alimentos representan más del 65% de los gastos totales; 3) las familias resisten, pero sacrifican su futuro, el 86.2% de las familias se han visto obligadas a adoptar estrategias de afrontamiento para satisfacer sus necesidades básicas, limitando su capacidad de recuperación y; 4) más de tres cuartos de la población vive con hambre, una vez que 64% de los hogares encuestados se encuentran en estado de inseguridad alimentaria leve, 19% en inseguridad alimentaria moderada y 3% en inseguridad alimentaria severa (Oxfam, 2021).

La situación de vulnerabilidad económica, social y alimentaria se ha visto también afectada por un estado de bienestar limitado y una situación política complicada. En respuesta a una escalada de asesinatos atribuidos a organizaciones criminales, la Asamblea Legislativa, a propuesta del presidente Bukele, decretó un régimen de excepción en marzo de 2022. Durante el estado de excepción, se reportaron 1.927 personas presas por cada 100.000 habitantes, el índice de privación de libertad más elevado del mundo (Amnistía Internacional, 2022). Su implementación ha sido acompañada por múltiples denuncias de abusos en las detenciones y juicios y violaciones a los derechos humanos (ibid.). El enfoque unidimensional en la seguridad, ha resultado en el descuido de otras áreas de importancia, como la educación, salud, igualdad de género y derechos humanos, al igual que reducciones presupuestarias. El régimen de excepción ha sido también movilizad



justificación para reprimir y acallar voces críticas a las acciones del gobierno, periodistas, defensores y defensoras de los derechos humanos, organizaciones de la sociedad civil, sindicalistas y líderes y lideresas comunitarias han sido objeto de acusaciones y detenciones por parte del gobierno (Amnistía, 2022). Si bien se han ratificados convenios en las áreas de seguridad social, medio ambiente laboral, negociación colectiva, protección a la maternidad y violencia laboral, estas acciones parecen haber tenido poca influencia en la política pública (Rubio, 2023).

Finalmente, las trabajadoras de maquilas se ven también afectadas por un contexto estructural de desigualdad y violencia de género. En la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del año 2022, se reportó una brecha significativa entre hombres y mujeres en lo que respecta a la tasa global de participación. Se observó una tasa de 80.8% en hombres y de 48.0% en mujeres, es decir, por cada 100 personas en edad de trabajar, 80 son hombres y 48 son mujeres (EHPM, 2022). Estos datos apuntan que el resto de las mujeres asumen cargas laborales en otros espacios, como el hogar o en empleos precarios. Efectivamente, según el Boletín sobre Estadísticas de Género 2011-2021, la opción de “quehaceres domésticos” como razón principal para no buscar empleo, fue seleccionada por un 65% de mujeres dentro de la población económicamente inactiva, en contraste con un 2% de hombres (BCR, 2021). Asimismo, la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, identificó que, en 2017, de la población de 16 a 29 años que no asisten a un centro educativo y que no tienen ocupación remunerada, las mujeres dedican 5 horas diarias en actividades de trabajo doméstico y de cuidados, mientras que los hombres destinan 2 horas a estas actividades (BCR, 2017). El escenario es similar para las mujeres que tienen un trabajo remunerado, mientras que éstas dedican 3 horas y 48 minutos diarios al trabajo doméstico y de cuidados, los hombres dedican 1 hora y 37 minutos diarios (ibid.).

La violencia de género también es un fenómeno de alta incidencia en El Salvador. El Informe de Hechos de Violencia contra las Mujeres, reportó 13,348 hechos de violencia contra la mujer, incluyendo violencia sexual, física, patrimonial, laboral, psicológica y otros delitos, entre el 01 de enero y 30 de junio de 2021 (BCR, 2021). Adicionalmente, la Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres del año 2017, identificó que más de 1.7 millones de mujeres (67.4%) de 15 años o más sufrieron algún tipo de violencia a lo largo de su vida y más de 899 mil (33.8%) en los últimos doce meses (BCR/ONEC, 2018). En el espacio público (ámbito laboral, educativo y comunitario), 52% de mujeres ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida, mientras que 48% de mujeres lo ha experimentado en el ámbito privado (ibid.).

## VI. HALLAZGOS: EFECTOS EN LA VIDA Y EN LOS CUERPOS DE LAS TRABAJADORAS.

Los datos que se presentan en los seis apartados subsiguientes, reflejan cómo las empresas operando en las zonas francas en El Salvador, organizan su producción al margen de los derechos humanos de las personas trabajadoras, así como los principales impactos en la vida y los cuerpos de las mujeres.

### **1.El modelo productivo y los cuerpos maquiladores.**

En este apartado se expresan los principales indicadores que evidencian cómo se organiza el trabajo:

- a. La distribución del trabajo,
- b. Asignación del trabajo y aumento constante del mismo,
- c. Disciplina y control de la resistencia laboral,
- d. Salario precario,
- e. Violencia laboral, para controlar el trabajo y minimizar las opiniones de las personas trabajadoras.

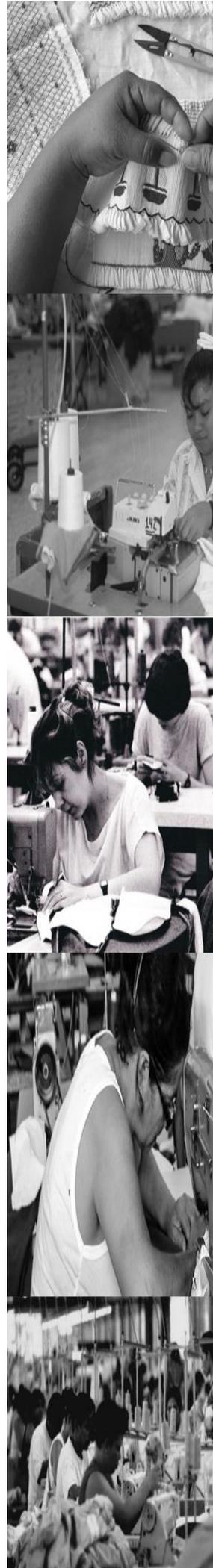
En la gráfica uno, se observa que el 56% de las trabajadoras del textil no pueden alcanzar la meta asignada y como ésta aumenta de forma continua en un 72%. Además, un porcentaje bastante alto, el 64% es amenazada si no cumple la meta.

En el caso de las bordadoras a domicilio, la asignación del trabajo que determinan las empresas, va más allá de sus capacidades, al igual que en el caso de las trabajadoras del textil, su labor es muy compleja. En los grupos focales, las trabajadoras manifestaron que: “Ellas logran hacer una pieza por día, les asignan 10 piezas en ocho días y ellas para poder aumentar su ingreso toman 20 piezas y subcontratan o toda su familia trabaja”.

Al pagar centavos por cada pieza, un 85% de las mujeres se ven forzadas a solicitar más piezas. En consecuencia, el trabajo es ejecutado de forma gratuita por la familia, los hijos e hijas en un 38% y en un 9% por su pareja. También, en el 67% de los casos, subcontrata a otra mujer. Esta situación coincide con otros estudios sobre el comportamiento de las CGP, donde las empresas transnacionales ocultan o no reconocen las relaciones laborales.

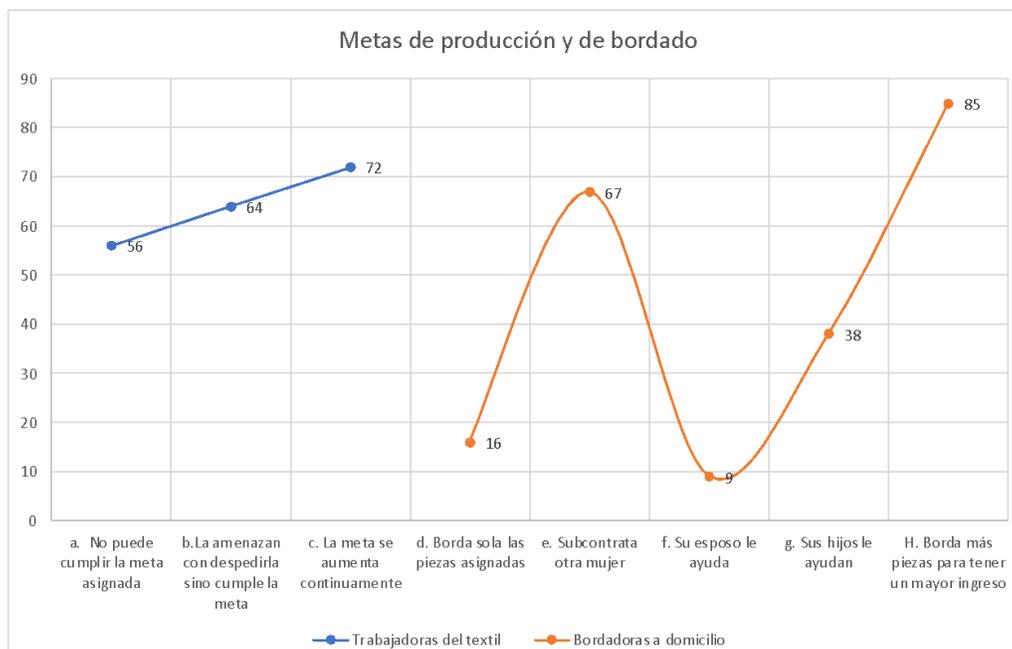
La asignación del trabajo mediante metas y el aumento constante de las mismas, es una forma de adiestrar los cuerpos de las personas trabajadoras, los miles de movimientos repetitivos impactan de forma negativa en la salud física y mental de las trabajadoras.

Al respecto, las trabajadoras bordadoras en los grupos focales plantearon: “no se cumple con las piezas que nos asignan”, algunas piezas cuesta terminarlas, son complicadas y tienen muchos adornos. De forma a cumplir con las metas de producción, muchas bordadoras se ven obligadas a pagarle a vecinas o amigas, disminuyendo aún más su salario.



**Gráfico 1**

**Metas de producción y de bordado.**



**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio.**

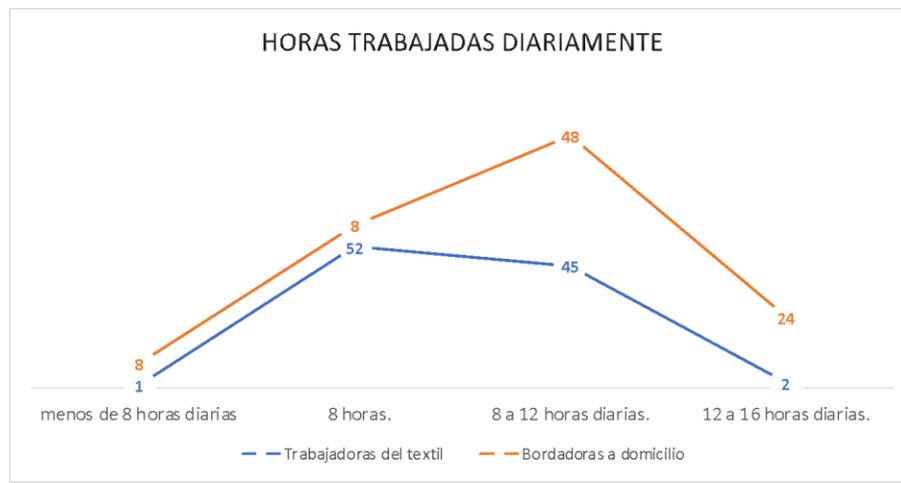
En el caso de las trabajadoras del textil, plantearon que: “Las metas son demasiado altas. No se puede cumplir con las metas, a veces ni comemos bien para poder intentar llegar a las metas y tenemos que quedarnos en el trabajo después de las 4 de la tarde”. Todas las trabajadoras plantearon que en las maquilas “la meta no se logra en 8 horas”. A esta extensión de la jornada de trabajo, hay que sumar las horas de traslado de su casa a la empresa.

Esta información de los grupos focales, se confirma con los datos del gráfico dos, donde el 45% de las trabajadoras del textil trabajan de 8 a 12 horas diarias y un 2% más de 12 horas diarias.

En el caso de las trabajadoras del bordado, el 48% trabajan de 12 a 16 horas al día. Lo que evidencia que a medida que la cadena de producción se fracciona, el último eslabón de la cadena presenta mayores niveles de explotación laboral.

## Gráfico 2

### Violación a la jornada legal de trabajo



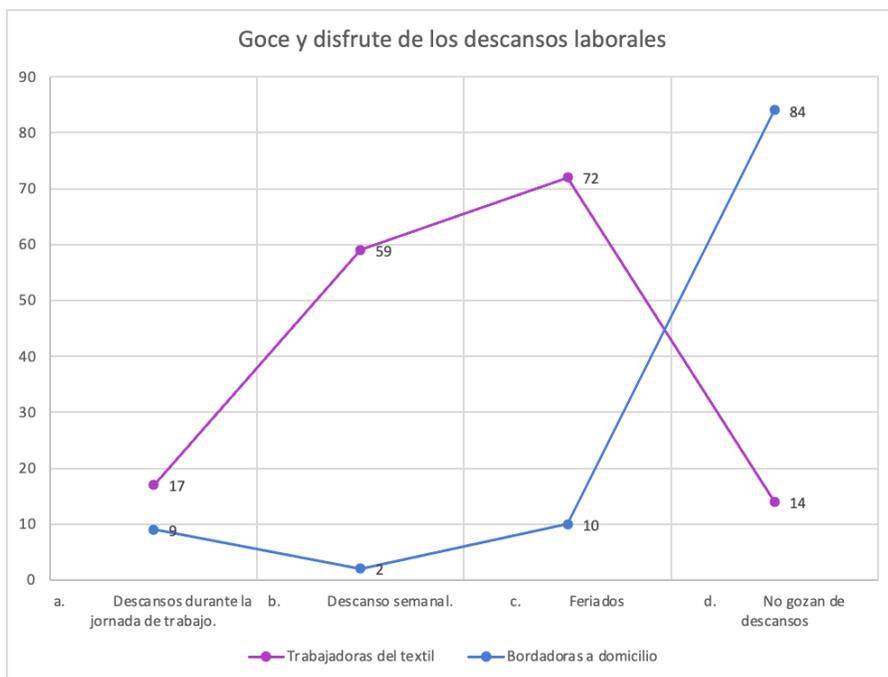
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio.

Los descansos laborales son un derecho humano, permiten recuperarse del desgaste físico, mental y emocional, además del hecho que pueden dedicarse a otras actividades recreativas, comunales, educativas, familiares y de autocuidado. Se observa, en el gráfico tres, que, en el caso de las trabajadoras del textil, sólo el 17% tiene descansos durante su jornada de trabajo; el 59% goza de descansos semanales y el 72% goza de los feriados de ley. El 14% no goza de ningún tipo de descanso. La organización laboral no está determinada para que ellas puedan hacer pausas durante la jornada o semanalmente.

En el caso de las bordadoras, no existe el reconocimiento de los descansos laborales, sólo un 9% tiene descansos durante su jornada de trabajo; un 2% goza de descansos semanales y el 10% goza de los feriados de ley. El 84% no goza de ningún descanso. En este caso, se ven forzadas a trabajar hasta 16 horas continuas por el bajo costo que la empresa asigna al trabajo que ellas desarrollan.

### Gráfico 3

#### Violación a los descansos laborales



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio.

La ausencia de descansos, las jornadas extensas y extenuantes, así como la asignación de metas inalcanzables, evidencian que las empresas valoran a las personas trabajadoras como meras máquinas de producción. Con la diferencia de que, a las máquinas, si se les da mantenimiento porque son inversiones. Al control estricto de la producción, tanto sobre el tiempo, las metas y la calidad; se suma, el control que ejercen mediante todas las formas de violencia laboral, son mecanismos de sujeción, anulación de las trabajadoras para disciplinar los cuerpos de las mujeres y que sus cuerpos, sean “cuerpos maquiladores” de bajo coste.

Para el Centro de Derechos de Mujeres, CDM, “la forma de organización laboral que en términos generales corresponde al modelo taylorista de la organización científica del trabajo, consiste en una acentuada división social y técnica del trabajo; la estandarización de las tareas; la asignación de un número limitado y específico de tareas a cada trabajadora; la capacitación y entrenamiento intensivo de las

trabajadoras, la medición objetiva de la labor realizada por cada trabajador a través del control y presión de otras trabajadoras (sistema de celdas/módulos); un sistema de remuneración estructurado en función del rendimiento y la consecución de las metas”. (CDM, 2017. Pág. 13).

Este modelo taylorista es el dominante en todas las maquilas, entre otras, se caracteriza por la asignación o segmentación de tareas, la disciplina, la organización jerárquica, la persona trabajadora es vista como un costo y no como sujeta, sin poder opinar sobre su trabajo. Un elemento importante, es que divide las tareas intelectuales y manuales, entonces, el mayor porcentaje de personal desarrolla mecánicamente su trabajo, por eso el modelo para maximizar la producción, es que las personas realizan en su jornada miles de movimientos repetitivos al día, de forma mecánica.

## **2.El cuerpo maquilador: el bienestar y la salud integral de las trabajadoras.**

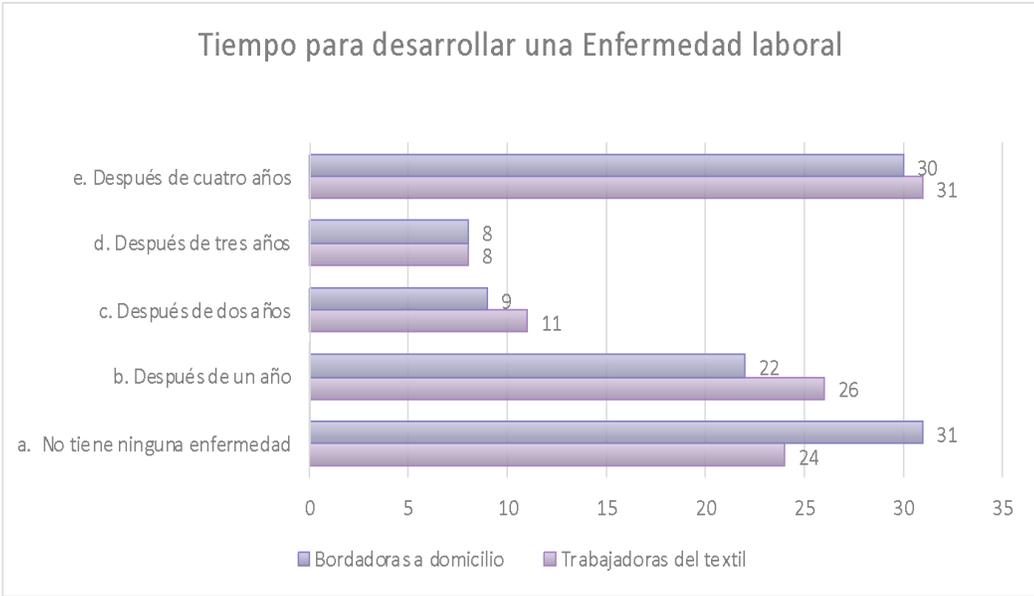
El cuerpo de las trabajadoras es disciplinado por las empresas, a través de metas, castigos, sanciones y amenazas de despido ante cualquier reclamo o el incumplimiento de las metas (violencia laboral).

Nayda Acevedo, consultora en derechos humanos laborales de El Salvador, describe el impacto del modelo laboral en los cuerpos de las trabajadoras, “Ellas donde más sienten es en su corporalidad. Ellas conversan muchísimo sobre el cansancio, sobre el extremo proceso de explotación en donde permanentemente trabajan, no solo en los horario establecidos sino que también de horas extras y en donde no solo, no se ve la remuneración, sino que también de acuerdo a su propia corporalidad y la capacidad física que tienen ellas de seguir apostando a un modelo que aprovecha la fuerza productiva”, hasta que el cuerpo no les da más, debido a que son jornadas extensas al margen de la legislación, sin descansos, ni actividades de prevención para contrarrestar el desgaste físico e impacto en su salud.

Las altas metas de producción, la mota y los químicos de las telas y los movimientos repetitivos durante las jornadas extensas de trabajo impacta negativamente en la salud de las mujeres. En el gráfico 4, se observa que las mujeres empiezan a enfermarse después del año de trabajo, 26% en el caso de las trabajadoras del textil y 22% en el caso de las bordadoras. Otro grupo significativo se enferma después de los 4 años, 30% en el caso de las bordadoras y el 31% en el caso de las trabajadoras del textil. Quedando con lesiones parciales o totales para el resto de su vida. Sin que las empresas asuman ninguna responsabilidad al respecto o la seguridad social les apoye frente a las incapacidades que puedan desarrollar.

**Gráfico 4**

**Tiempo para desarrollar una enfermedad laboral**



**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio.**

En el cuadro uno, se muestran los porcentajes de las enfermedades más frecuentes que padecen las trabajadoras. Para las trabajadoras del textil son: asma, bronquitis y neumonía en 74% y dolor de columna y espalda en 73%, el túnel carpiano en un 50% y el desgaste del manguito rotador en un 54%. Estas últimas afectan a cerca del 50% de las trabajadoras si se extrapola la muestra. Para las bordadoras, las

más frecuentes son: dolor de espalda con 77%, estrés con 78% y dolor de cabeza con 68%.

Las enfermedades respiratorias se presentan con más frecuencia en las obreras del textil, a diferencia de las bordadoras a domicilio. Esto es por el hacinamiento y los volúmenes de tela con los que trabajan diariamente dentro de las maquilas.

Las enfermedades que están relacionadas con movimientos repetitivos, la posición al trabajar durante largas horas tiene mayor incidencia en las obreras del textil, al ser un trabajo definido y vigilado bajo un control severo de “cero errores”.

Al respecto Nayda Acevedo plantea que las condiciones entre las bordadoras y las trabajadoras en la maquila textil son “similares más no iguales porque la condición del sector textil es mucho más compleja en su estructura interna de naves, de módulos, incluso en la misma complejidad de las maquilas y del hacinamiento de personas. Las bordadoras no es que no se vean impactadas con el proceso de presión sobre el cual trabaja este sector, sin embargo, pueden de alguna forma, ser talleres que tienen condiciones similares al sector, tienen espacios de trabajo vinculados a un entorno diferente, pero que no se salvan del nivel de presión al que se ve expuesto de manera permanente el sector textil”.

**Cuadro 1: Enfermedades relacionadas con el trabajo que padecen las trabajadoras.**

Enfermedades relacionadas con el trabajo	Trabajadoras del textil	Bordadoras a domicilio
Hormigueo, dolor o no puede sostener objetos con su mano (Túnel del carpio)	50	49
Dolor frecuente o no puede levantar o mover los hombros (desgaste manguito rotador)	54	44
Dolor y trastornos en la columna.	73	53
Dolor de espalda.	48	77
Conjuntivitis.		18
Asma, Bronquitis y Neumonía	74	7
Sinusitis y rinitis	60	8
Varices.	30	17
Hernias discales.	n/a	1
Dolor de cabeza.	n/a	68
Insomnio.	n/a	39
Estrés.	n/a	78

**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio y del Estudio denominado “Las Clínicas empresariales y el derecho a la salud integral de las mujeres de MT 2023”.**

En los grupos focales con bordadoras, expresaron que el trabajo es repetitivo, aburrido y que no pueden salir de casa. Sobre las enfermedades que padecían con frecuencia, las bordadoras destacaron: “pérdida de la vista, dolor de cabeza, desgaste físico, desgarró muscular, dolor de espalda por estar largas horas sentadas, insuficiencia renal, dolores musculares en los brazos y espalda, estrés, enfermedades degenerativas en los músculos y en los huesos como artritis en las manos. Hay un deterioro poco a poco”.

Las trabajadoras del textil manifestaron que padecían de “enfermedades pulmonares, cáncer de mama, diabetes, infecciones urinarias, abortos, sinusitis, infecciones vaginales, migrañas, dolor de espalda, dolores articulares, mala circulación y dificultades de la vista”.

Las enfermedades coinciden con los factores de riesgo (intensidad, tiempo de exposición, presión y violencia laboral), surgiendo de una organización laboral desarrollada en función de maximizar la ganancia sin importar la persona y su vida, ya que para la empresa será fácil de sustituir. Con relación a los movimientos repetitivos, Nayda Acevedo manifiesta que “estas actividades repetitivas, una y otra vez, se ha comprobado en diferentes estudios que tienen impactos vinculados, por ejemplo, a las coyunturas, a las muñecas, a la columna vertebral, el mismo ejercicio de estar sentada en una misma postura por más de ocho horas al día. Tiene su impacto físico, pero también mental, hablamos de una autoestima muy lacerada, bombardeada de manera permanente, y también de un ejercicio vinculado a “qué capacidad tengo yo de sentirme en dignidad con ciertos derechos”.

Con respecto a la salud sexual y reproductiva, las trabajadoras de ambos grupos laboran largas horas sentadas, sin ir al baño para no perder la meta o avanzar en el bordado y consecuentemente evitando tomar agua. A esto se suma la desprotección de su salud, primero en cuanto a la prevención, ya que la empresa no prevé en la organización del trabajo el impacto en la salud y porque una vez enfermas o afectadas no cuentan con una atención eficiente de las clínicas empresariales. Además, la ausencia de seguridad social en el caso de las bordadoras, resulta con que deban acudir a la unidad de salud pública, que no tiene medicamentos ni mucho personal.

En el cuadro dos se observa la situación de las trabajadoras en términos de salud sexual y reproductiva, que están también ligadas a la organización laboral y a la ausencia de una política laboral de prevención de riesgos. La incidencia más alta es la de infecciones urinarias, padecidas por un 86% de las trabajadoras del textil y por un 70% de las bordadoras. Estas infecciones son un factor de riesgo cuando las mujeres están embarazadas. Actualmente, en El Salvador, las mujeres están criminalizadas ante cualquier pérdida de su embarazo, partos no viables, complicaciones de salud durante el embarazo<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Muerte y criminalización por abortos en El Salvador

Se observa una mayor incidencia de enfermedades reproductivas y sexuales en las obreras del textil, presentando un 38% amenazas de aborto, en un 20% abortos espontáneos y un 64% infecciones vaginales.

Ambos grupos presentan trastornos menstruales, 54% de las obreras del textil y 26% de las bordadoras.

## Cuadro 2: Salud sexual y reproductiva que padecen las trabajadoras.

salud sexual y salud reproductiva		
	Trabajadoras del textil	Bordadoras a domicilio
Infecciones urinarias.	86	70
Infecciones vaginales.	64	39
Trastornos menstruales.	54	26
Amenazas de abortos.	38	5
Abortos espontáneos.	20	5
Cáncer de mamas.	n/a	1
Cáncer de ovarios.	26	0
Miomas y quistes en los ovarios.	n/a	9

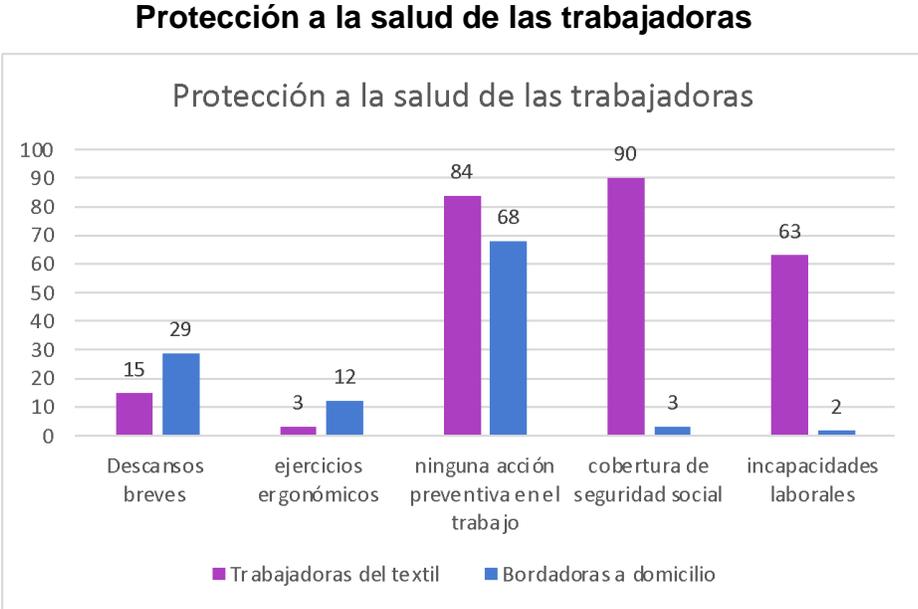
**Fuente:** Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio y del Estudio denominado “Las Clínicas empresariales y el derecho a la salud integral de las mujeres de MT 2023”.

La falta de protección de la salud de las trabajadoras es otra de las violaciones a los derechos humanos laborales. Las acciones de prevención de las enfermedades pueden ser integradas en la jornada de trabajo, como pausas activas, descansos breves y ejercicios ergonómicos. Se observa en el gráfico 5, que las actividades de prevención son mínimas, en todos los casos menos del 29% y son menores en el caso de las obreras del textil. El 84% de las obreras del textil planteó que no realizaban ninguna actividad preventiva, al igual que el 68% de las bordadoras.

<https://www.iwfm.org/reporting/aborto-en-el-salvador-muertes-criminalizacionyrevictimizacion/#:~:text=El%20Salvador%20es%20uno%20de,incesto%20o%20menor%20de%20edad.>

Sobre la cobertura del seguro social, se observa que el 90% de las trabajadoras del textil están cubiertas, a diferencia de un 3% de las bordadoras. Sin embargo, este porcentaje puede ser explicado por una cobertura garantizada a través de sus esposos, una vez que las bordadoras no tienen cobertura. El reconocimiento de las incapacidades, para las trabajadoras del textil es más favorable, ya que el 63% se les reconoce, al contrario de las bordadoras. Estas últimas son las más desprotegidas, a pesar del alto porcentaje de enfermedades que enfrentan.

**Gráfico 5**



**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio.**

**3.Ser mujer: el último eslabón de explotación laboral en las cadenas globales.**

A nivel general, aunque la distribución por género de las personas ocupadas en el sector textil (56% mujeres y 44% hombres) parece en primera instancia una distribución igualitaria, en la realidad se traduce en divisiones jerárquicas a lo largo de la escalera corporativa. El bordado y la confección de prendas son trabajos fundamentalmente feminizados, mientras que las posiciones de gestión y dirección son mayoritariamente ocupadas por hombres. A diferencia de sus contrapartes masculinas, a la jornada laboral de estas mujeres se le suma además una segunda

jornada, el trabajo reproductivo. Labores como cocinar, limpiar, lavar la ropa y ayudar a sus hijos/os con las tareas, constituyen apenas algunas de las muchas labores consideradas “naturalmente” femeninas dentro del sistema hegemónico patriarcal.

Estas mujeres no escapan tampoco de la alta incidencia de violencia machista en El Salvador, pues en su trabajo y vida privada, son frecuentemente víctimas de las diferentes manifestaciones de la violencia de género.

Estas condiciones son una manifestación de la discriminación de género a nivel estructural en la sociedad salvadoreña, determinando así los riesgos de ser mujer y las condiciones precarias que enfrentan. A esto se suma las condiciones laborales, que lejos de contribuir a mejorar su vida, el impacto es todo lo contrario.

En el gráfico 6, se observa que al momento de la contratación a un 73% de las trabajadoras del textil se les preguntó sobre aspectos que evidencian discriminación de género, como: si estaban casadas o no, el número de hijos, si estaban embarazadas. Estas preguntas limitan sus derechos humanos, en tanto mujeres porque limitan el acceso al empleo con equidad.

En el caso de las bordadoras, en el gráfico se representa en la línea color verde, no tienen acceso a los derechos relativos a la protección de la maternidad. Es decir, el 71% no goza de licencia pre y post natal, al 40% no les pagan la licencia por maternidad, el 82% no puede dar de mamar a sus hijos e hijas y a el 75% no le pagan la lactancia. Ante este escenario, las mujeres parecen administrar sus fondos y tiempo para poder tomar descansos y tener dinero para gozarlos, una vez que la empresa no reconoce ningún derecho de este tipo.

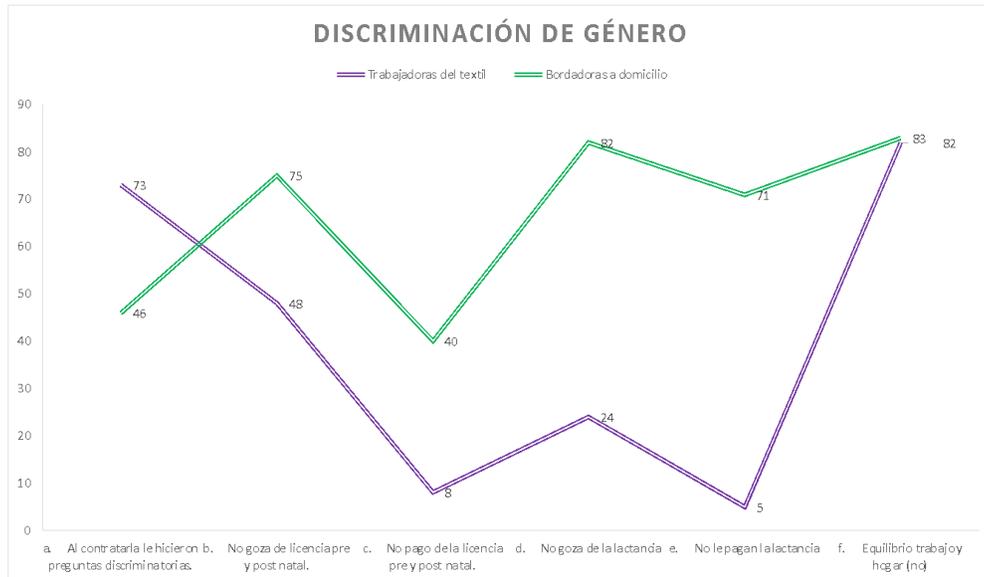
Las trabajadoras del textil están más protegidas, aunque también son significativos los porcentajes de violación a estos derechos. El 48% no goza de licencia por maternidad y al 8% que la goza no se la pagan, el 24% no goza del derecho a la lactancia de sus hijos e hijas y al 5% que la goza no se la pagan. En su mayoría, el

83% de las bordadoras y el 82% de las obreras del textil, su trabajo no les permite conciliar su tiempo con las tareas del hogar, tareas que siempre deben ejecutar luego de las largas jornadas de trabajo, en sus casas realizan las tareas de limpieza, cocina, cuidado de hijos e hijas y compañeros de vida, lavado de ropa, etc.

Estas condiciones de discriminación de género, en un sector que históricamente ha ocupado la mano de obra femenina, que omite considerarlas, en la definición y aplicación de sus políticas laborales; evidencia una vez más, que las prácticas de estas empresas se ejecutan al margen de la legislación laboral y de la no discriminación de género. Sin embargo, estas condiciones de vulnerabilidad, producto de esa discriminación, sí fueron aprovechadas por las empresas para maximizar sus ganancias, ya que mujeres en condiciones de pobreza y con responsabilidades familiares se ven, en muchos casos, obligadas a aceptar condiciones laborales de explotación y no reconocimiento de derechos, caso emblemático: las bordadoras a domicilio; a quienes las empresas les plantean que este trabajo es su oportunidad de ganar dinero sin descuidar a sus familias y hogares, sometiendo a las bordadoras a jornadas de hasta 16 horas, que se entremezclan con la jornada del cuidado, ya que al mismo tiempo que bordan, preparan alimentos, lavan ropa, limpian la casa, revisan tareas escolares, atienden a los maridos y sobreviven.

## Gráfico 6

### Discriminación de género en el trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio.

Estos datos coinciden con los expresados en los grupos focales: las trabajadoras plantearon que: no hay reconocimiento y goce del derecho a la maternidad y lactancia; hacen las dos jornadas de forma paralela, el cuidado de los hijos/as, familia y el bordado. Les despiden cuando piden permiso para atender cosas del hogar. Existe discriminación cuando hay menores de edad, no existen centros de cuidado infantil.

Las bordadoras mencionaron que antes de contratarlas, se les pregunta la edad, el estado civil y si tienen hijos/hijas, dándole prioridad a mujeres jóvenes solteras y sin hijos/hijas y discriminando así a todas aquellas mujeres mayores, madres y casadas.

Otro aspecto de la discriminación de género, es la violencia laboral y el acoso sexual. Nayda Acevedo comenta que “el maltrato en las empresas es generalizado, es decir, al no cumplir una meta, al levantarse al baño, al levantarse a tomar un vaso con agua, ellas permanentemente reciben maltrato y un ejercicio de presión mucho más allá de lo que cualquier trabajadora pudiera soportar, sin ver afectada su salud mental”. Las frases que les dicen, son: **“si no quieres el trabajo te puedes ir, hay 20 personas afuera”, “Ni siquiera esto puede hacer bien”**.

Esta violencia es la que describen las trabajadoras en los grupos focales, gritos, amenazas, humillaciones y repiten de forma constante que afuera hay otras que quieren trabajar. Esto es un mecanismo de control eficaz, dada las condiciones de pobreza y hambruna que tiene actualmente El Salvador.

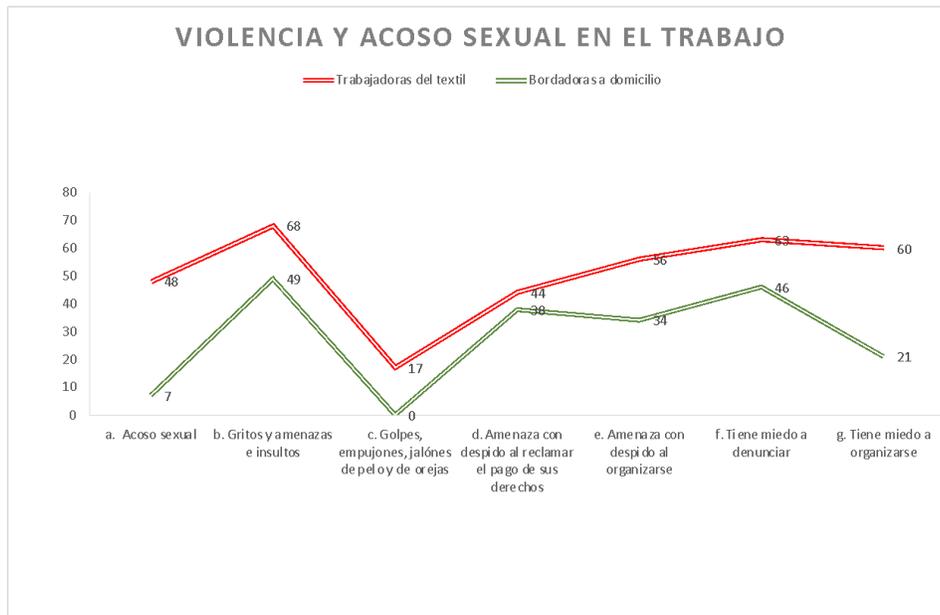
En el gráfico 7, se observan las distintas manifestaciones de la violencia laboral que enfrentan. En general se observa que es más intenso para las trabajadoras del textil, línea color naranja, que, para las bordadoras dada las condiciones de ser un trabajo a domicilio. Sin embargo, su incidencia es alta si se considera que ven cada 10 días al personal que les asigna el trabajo.

El 48% de las trabajadoras del textil enfrenta acoso sexual, a diferencia del 7% de las bordadoras. Hay que tomar en consideración que es un trabajo hecho desde sus casas y ven al personal administrativo esporádicamente.

La forma de violencia laboral más frecuente es la verbal, que va desde gritos, amenazas e insultos. La enfrentan un 68% de las obreras del textil y un 49% de las bordadoras. La violencia física también está presente en las fábricas en un 17%, traduciéndose en tirones de orejas, pelo, ropa, empujones o les tiran los materiales de trabajo al cuerpo. Esta situación es grave, porque el número de trabajadoras en las fábricas supera las 44,000 empleadas, proyectando serían cientos de mujeres que enfrentan este tipo de violencia.

## Gráfico 7

### Violencia y acoso sexual en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio.

#### 4. “No nos escuchan”: acceso a la justicia laboral.

Ante las frecuentes violaciones a sus derechos humanos en el trabajo, las trabajadoras tienen derecho a una solicitud de reconocimiento y cumplimiento de derechos en la empresa conforme a la legislación nacional e internacional de los derechos humanos. Las empresas transnacionales y las empresas nacionales que subcontratan están obligadas por ley a hacerlo. Sin embargo, en los grupos focales, se repitieron frases como “no nos escuchan, no hacen nada”. La situación se agrava cuando las trabajadoras exponen al personal administrativo, una vez que estas les gritan, las insultan, las amenazan con despedirlas o las despiden.

Esta violencia laboral es un mecanismo de control y sujeción de las personas trabajadoras y que no hagan reclamos ante la violación a sus derechos humanos, y así, no tener que pagarlos o invertir en condiciones de trabajo sin riesgos ocupacionales. Las empresas están obligadas a cumplir con lo establecido en la

normativa nacional e internacional. Los principios rectores de las Naciones Unidas las orientan en cómo deben cumplirlos, pero omiten cumplimiento, además de resarcimiento e indemnización cuando hay daños por incumplimiento.

En el gráfico 8, se evidencia que en el 42% de los casos las mujeres no denuncian por miedo, “cultivan el miedo” mediante un modelo laboral represivo que se caracteriza por despidos al reclamar; en el mismo gráfico, un 27% de trabajadora del textil plantearon que eran despedidas si reclamaban, iguales condiciones para el 17% de las trabajadoras del bordado. También, amenazan con despedirlas para garantizar el control y el sometimiento a la violación de sus derechos. En el caso de las bordadoras, estas amenazas se dan en el 31% de los casos y en el 40% para las trabajadoras del textil.

También, cuando las trabajadoras les piden o exigen que cumplan con sus derechos humanos, las empresas les agreden verbalmente, sucede en el 23% de los casos si son bordadoras y en un 30% casos, si son obreras laborando dentro de las fábricas.

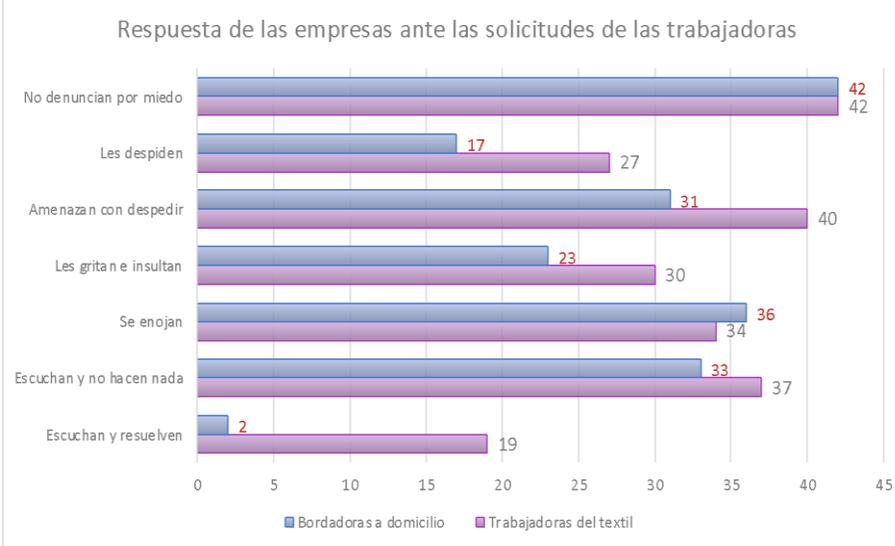
Sólo en el 2% de los casos de las bordadoras y en el 19% de los casos de las del textil, las empresas escuchan sus peticiones y les resuelven favorablemente. Para Montserrat Arévalo, directora ejecutiva de la Asociación Mujeres Transformando, “en nuestra experiencia las empresas nunca han respondido de una manera favorable a las denuncias ni a las quejas que las trabajadoras puedan tener ni a las quejas que las organizaciones hemos impulsado a nivel internacional para este tipo de situaciones”.

Continúa Montserrat Arévalo comentando que cuando hay denuncias internacionales hacia las empresas transnacionales o las marcas, suelen responder con frases como “no sabíamos que eso estaba pasando, lo vamos a explorar”. Según Montserrat, “siempre, si se ha logrado alguna cosa, ha sido con mucha presión internacional, con mucha denuncia y movilización internacional más que con

la tutela del Estado porque es bastante débil, entonces generalmente reaccionan las empresas amenazando con cierre, amenazando con despido o despidiendo”.

**Gráfico 8**

**Respuestas de las empresas ante la solicitud de las trabajadoras**



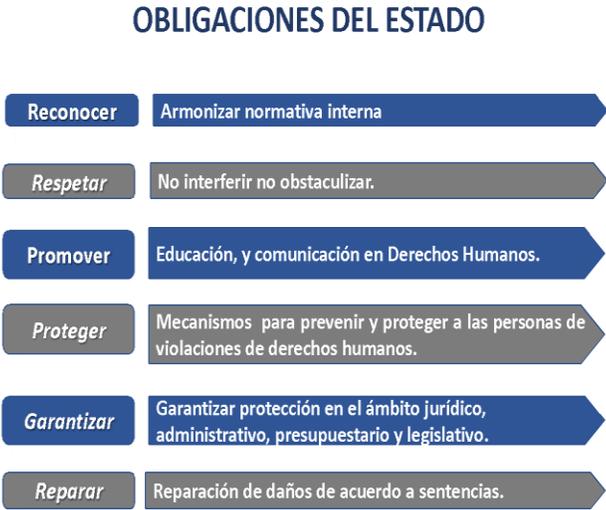
**Fuente:** Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio.

Sergio Chávez, activista de derechos humanos y representante de la Red de Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila de Canadá (RSM), explica que las empresas que operan en las zonas francas tienen mecanismos para resolver los conflictos laborales a través de departamentos de cumplimiento social cuya función es evaluar o monitorear cada tanto el cumplimiento de los Códigos de Conducta. Estos códigos son parte de la gobernanza privada de las empresas, están obligadas por el derecho público a cumplir con toda la legislación nacional de los países en que se instalan y los instrumentos internacionales reconocidos por las Naciones Unidas.

La cadena global del textil y vestuario, actualmente está enfrentando una crisis por la baja de la demanda de productos debido a las guerras a nivel mundial. Esto ha generado una reducción de los presupuestos para los mecanismos de control interno de las empresas. Al respecto, Sergio Chávez expresa que, “han reducido

presupuestos, han reducido personal y les han limitado los viajes. Es muy difícil que puedan supervisar. Son departamentos pequeños para poder vigilar el cumplimiento de los derechos humanos, fue producto de la pandemia del 2020, no pueden decidir sobre el modelo de producción”.

Las obligaciones jurídicas de los Estados, que se desprenden del marco internacional de los derechos humanos, con relación a los derechos humanos en el trabajo, son:



El Salvador tiene una legislación laboral que protege los derechos en el trabajo y cuenta con una estructura institucional para vigilar, proteger y resarcir los derechos de las trabajadoras, como es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

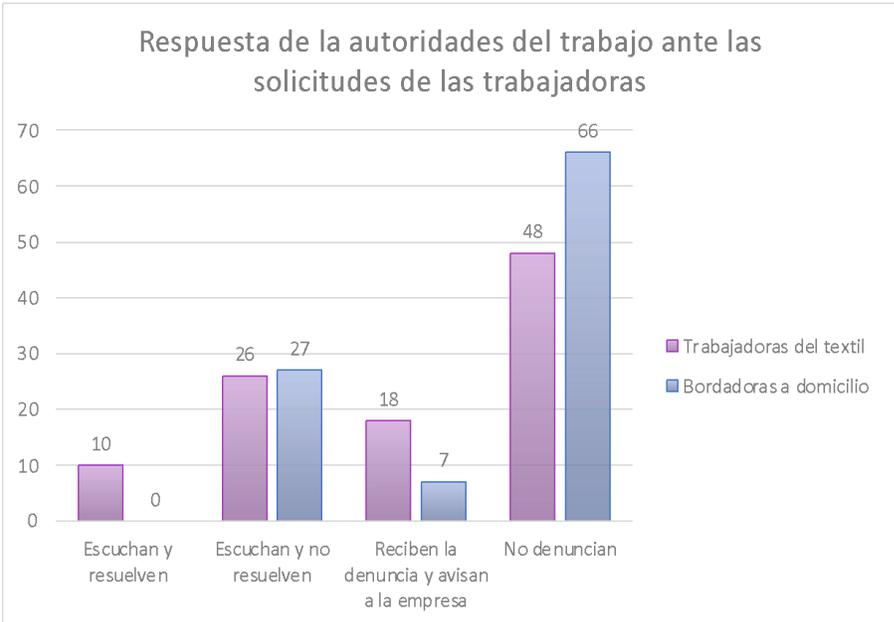
Sin embargo, las trabajadoras tanto del bordado como del textil plantearon en los grupos focales “que no denuncian porque las instituciones no hacen nada”, evidenciándose desconfianza hacia el Estado. En el gráfico 9 se observa que el 66% de las trabajadoras del bordado no denuncia, al igual que el 48% de las trabajadoras del textil.

Existe miedo por parte de las trabajadoras de maquila a denunciar porque saben que el poder de las marcas en muchos casos inmoviliza a los Estados y quedan solas frente a esas grandes transnacionales. En el gráfico 9, el 26% de las trabajadoras de bordado que denunció ante las instancias pertinentes no se les protegió en sus derechos, y es así para 27% de las obreras del textil.

Hay situaciones graves en que algunos y algunas funcionarias avisan a la empresa que fueron denunciados por violación a los derechos, esto se presenta en el 18% de los casos de las obreras del textil y en el 7% de los casos de las trabajadoras del bordado.

**Gráfico 9**

**Respuesta de las autoridades del trabajo**



**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio.**

Como está definido el procedimiento para la denuncia, las trabajadoras se enfrentan a procesos largos y engorrosos en distintos departamentos, que van desde la conciliación en la empresa, y si no se resuelve, pasa al Ministerio de Trabajo y Previsión social en la etapa de conciliación. De lograr interponer la denuncia, inspectoría del Ministerio de Trabajo deberá ir a constatar los hechos denunciados

a la empresa, en esta etapa la empresa dilata la inspección. De no resolverse en el Ministerio de Trabajo, pasaría a los Tribunales de Justicia, en distintas instancias.

El proceso, además de lento, es caro para las mujeres que ganan apenas el salario mínimo en el mejor de los casos. Montserrat Arévalo, plantea que “las trabajadoras pueden ir escalando las denuncias, si ellas consideran que después de la inspección no se resolvió, pueden interponer una demanda en sede administrativa, la audiencia se realiza en el Ministerio de Trabajo, el objetivo es conciliar con el representante de la empresa, es otro de sus mecanismos. Pero si no se resuelve por esta vía administrativa, se recurre a la vía judicial. Entonces el ministerio en su función de inspección y en su función de acompañamiento en la tutela de derechos a nivel de esas audiencias se queda corto y muchas veces esta como intentando incidir en el cambio de la posición de la trabajadora para que sea a favor de la fábrica, para que la trabajadora desista, trata de desmotivarla, “mire, se va a hacer más largo, acepte aquí el conciliatorio porque luego ya el proceso es más largo, usted no tiene dinero, usted no tiene tiempo”, cosas así”.

Los Estados tienen miedo de sancionar a las empresas transnacionales porque los amenazan con cerrar operaciones en el país. En este sentido, Montserrat Arévalo comenta que “también lo que hemos visto, por ejemplo, que hubo un caso concreto que la ministra de trabajo de esa época, me decía que antes de sancionar a la empresa tenía que pedir autorización para hacerlo porque era una empresa multinacional”.

La armonización de la legislación nacional con el derecho internacional de los derechos humanos, está pendiente; como también está por legislar condiciones de trabajo sin la regulación suficiente para proteger sus derechos, como es el caso de las bordadoras, que necesitan mecanismos efectivos para proteger sus derechos. Nayda Acevedo comenta que “todavía hay grandes deudas vinculadas, por ejemplo, a la ratificación de derechos a sindicación. De hecho, hasta hace poco todavía no se había ratificado el tema del acoso en centros de trabajo. Es una lucha ardua en

la que para lograr armonizar se requiere una potente visibilización de los ejercicios de incidencia”.

Es importante señalar que, si el Estado logra la armonización de la legislación nacional con la internacional o emite leyes acordes a la realidad de las trabajadoras, tiene la obligación de promover el conocimiento, ejercicio y cumplimiento de esos derechos mediante procesos formativos y de comunicación para toda la población. Como bien lo indica Nayda Acevedo, “nada garantiza que, al existir el acto formal, entonces se aplique. Volvemos a lo mismo, puede haber diferentes convenios, pero si en la implementación no se visibiliza, por cultura organizacional, por el mismo ejercicio sistemático en el que vivimos, entonces te quedas en la muy buena voluntad, pero no logras tampoco dar el paso siguiente.”

#### **5. “Cuando lleguemos a viejas no tendremos nada”, de la precariedad de los ingresos.**

Las trabajadoras obtienen sus ingresos a partir del salario, pagos de bonos de producción (caso del textil), pago de aguinaldo y pago de vacaciones. El marco jurídico internacional y nacional, plantea que el salario debe ser justo y satisfactorio, que le permita acceder a las condiciones de vida dignas, como estudio, casa, salud, recreación y alimentación para su pleno desarrollo. Sin embargo, a pesar de trabajar largas horas con metas altas y condiciones de mucha presión y violencia, en los grupos focales se destacó la frase “cuando lleguemos a viejas, no tendremos nada”.

A las trabajadoras del bordado no se les reconoce el pago del salario mínimo, a pesar de trabajar de 12 a 16 horas diariamente. El 87% de ellas planteó que con su trabajo no llegan al salario mínimo. En el caso de las obreras del textil, el 14% no recibe en pago del salario mínimo. Ver gráfico 10.

Las trabajadoras del textil reciben un salario por producción, con base en la meta asignada y al porcentaje que la administración califica sobre el número de piezas que cose o pega, etc. Sin embargo, el 44% planteó que no recibe ese bono. En el

caso de las bordadoras no existe esa forma de pago. Las bordadoras no gozan de pago de aguinaldo, vacaciones u otra prestación, porque la forma de pago es a destajo. Si tienen un ingreso extra, es porque ellas mismas se lo procuran trabajando más allá de sus fuerzas.

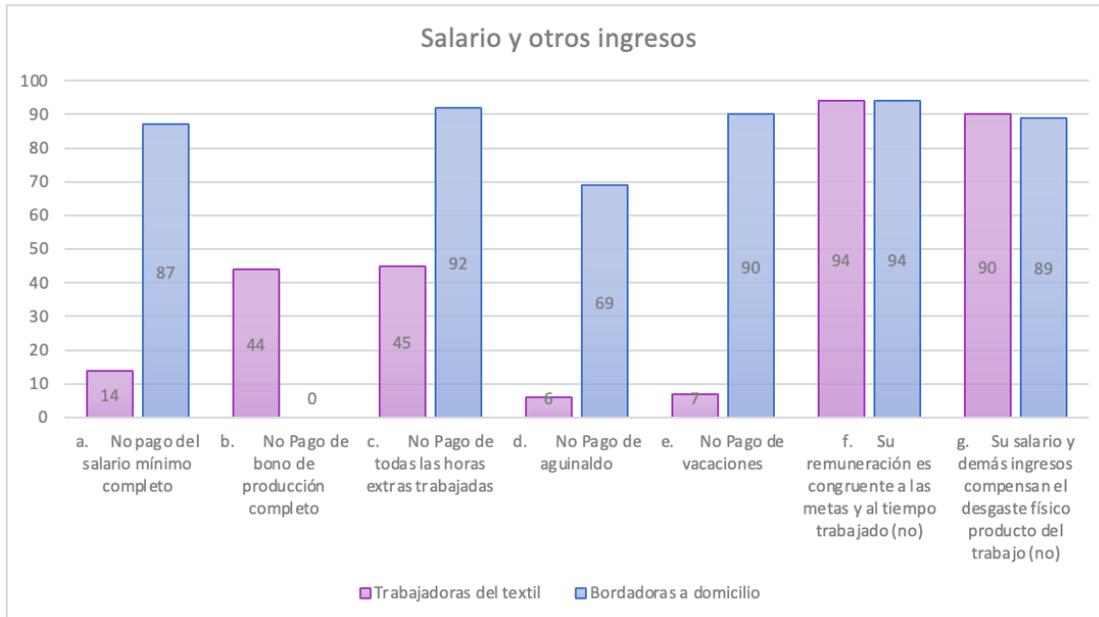
En los 11 grupos focales, todas coincidieron con que el salario “no era suficiente”, que no les alcanzaba para vivir y manifestaban ironía, cuando se les preguntaba si era “digno”, respondiendo “en el trabajo de bordado no hay una vida digna”. De igual forma, las trabajadoras del textil sostienen que “el salario mínimo nos sale a los ocho días, no alcanzamos a entregar toda la producción, no alcanza el dinero, todo es caro. No podemos ir al seguro social porque no tenemos, alquilamos donde vivir, no podemos tener casa propia. Las empresas solo nos explotan”.

El salario apenas les permite cubrir los gastos básicos, se limitan en todo, y si lo comparamos con los datos del contexto, que expresa en El Salvador la mayor parte de los ingresos se va el costo de los alimentos, por el alza en los mismos.

En ambos sectores, el 94% dijo que su salario no era congruente con el tiempo y el trabajo realizado. En el caso de las bordadoras, el 89% planteó que el salario no compensa el desgaste que tiene por trabajar, y en el caso de las obreras del textil, es el 90%. Ver gráfico 10.

**Gráfico 10**

**Salario y otros ingresos**



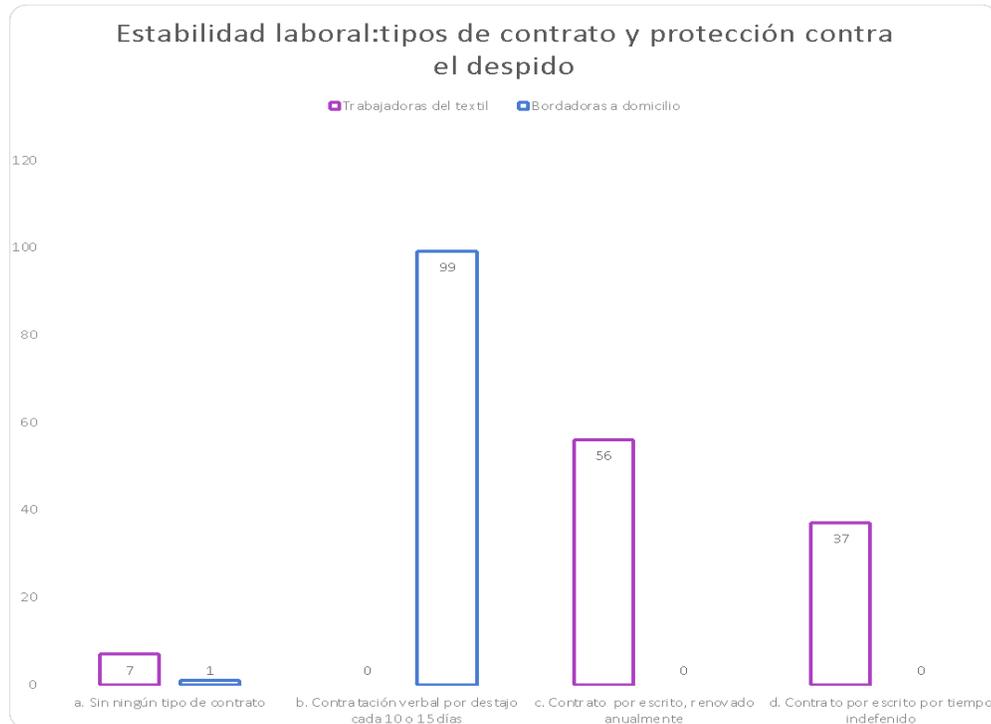
**Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio.**

El caso de las bordadoras ilustra cómo las empresas transnacionales o las que éstas contratan o compran el producto, ocultan mano de obra para no reconocer sus derechos. A las bordadoras, no se les paga el salario mínimo a pesar de tener derecho al mismo. Montserrat Arévalo, relata “hemos logrado denunciar a siete empresas del textil que producen en El Salvador, y que venden la producción en Estados Unidos, las hemos denunciado, pero las cosas no han cambiado mucho, en cuanto a las condiciones laborales de las bordadoras. El Estado les plantea a las empresas que entreguen la nómina de sus trabajadoras que están en el bordado a domicilio y no lo han hecho. Además, están obligadas a pagar el salario mínimo igual que el de la maquila, tampoco lo hacen. El ministerio sabe y no actúa en función de defender esos derechos”.

La situación de los ingresos se torna inestable por la dinámica de la industria de la maquila, que todavía tiene una alta movilidad y por la forma de contratación individual del trabajo. El caso más grave es el de las bordadoras, que no tienen ningún tipo de contrato, su trabajo está oculto pese a las denuncias nacionales e internacionales que se han hecho. En el caso de las maquilas, a 56% les renuevan el contrato año con año, lo que prefieren en muchos casos las trabajadoras debido a la alta movilidad de las empresas. Es decir, ante el riesgo del cierre de una empresa, las trabajadoras prefieren que año con año les liquiden su indemnización por cesantía. En el caso de las maquilas, sólo el 37% tiene contrato por escrito por tiempo indefinido. Ver gráfico 11.

## Gráfico 11

### Estabilidad laboral: tipos de contrato y protección contra el despido.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio.

Esta situación crea condiciones negativas en la vida de las trabajadoras, ante un empleo inestable y no permanente, ellas no pueden proyectar inversiones a largo plazo y en caso que pudieran, no pueden acceder a créditos para vivienda o enseres del hogar, entre otras necesidades.

Para Mark Anner, Profesor de Labor and Employment Relations y Political Science en Pennsylvania State University y director del Center for Global Workers' Rights, plantea que, en las cadenas globales del textil y vestuario, una de las violaciones más frecuentes es que pagan salarios precarios. En esa cadena global, las marcas, aunque no estén operando en la zona franca, inciden porque ellos ponen el precio de compra por pieza. Esto puede variar de región a región o por cómo la Transnacional organiza su cadena, es decir, si se instala en el país, si subcontrata

o si compra mediante terceros. Si la Empresa Transnacional paga precios bajos por cada pieza, “que lo hacen desde hace treinta años” el salario es bajo, expresa Marck Anner.

## **6. Impacto en la vida de las mujeres**

La gráfica 12 muestra lo que las voces de las trabajadoras han planteado al consultarles qué beneficios les brinda trabajar en las empresas de las zonas francas. En el caso de las bordadoras, un 82% plantea que nada, al igual que un 73% de las obreras del textil.

Por las largas jornadas de trabajo y los salarios bajos, al margen de la legislación nacional e internacional, las trabajadoras plantean que “no hay tiempo ni dinero. Nos afecta en la familia y el crecimiento personal. No hay tiempo para la recreación con la familia”.

Pese a ser empresas internacionales o nacionales que venden sus productos a marcas internacionales, procuran identificar dónde pueden pagar menos y dónde la institucionalidad estatal es débil para reducir la vigilancia de un modelo de producción que violenta los derechos humanos de las trabajadoras cotidiana y sistemáticamente. Las trabajadoras, dicen que trabajar para estas empresas, “**no les deja nada, que es negativo**”, ejemplificando que “una madre soltera que borda 5 piezas no le alcanza el pago y descuida a sus hijos y se desgasta físicamente. No se obtiene una superación personal ni académica”. Además, agregaron que “esto puede generar explotación infantil, por ejemplo, si las madres por realizar el bordado ponen al hijo mayor a cuidar al hijo menor o a bordar”. En otro grupo focal plantearon que, “Nos causa enfermedades que no son bien tratadas en los hospitales. No somos sujetas de créditos porque el salario no es suficiente. No alcanza el salario para estudiar un nivel superior. No hay tiempo para compartir en familia”.

Para las empresas que operan en las zonas francas, las trabajadoras son simples cuerpos maquiladores, máquinas de producción que se sustituyen, porque no son de su propiedad como las máquinas que compran.

Las condiciones de vida generadas a partir de este modelo son paupérrimas, sólo el 9.5% de las obreras del textil, tienen una buena alimentación, y en el caso de las bordadoras ninguna tiene acceso a una buena alimentación (0%), por ende, no tendrán una buena salud.

Contar con buena salud, no es una condición que pueden disfrutar las trabajadoras; solo el 3% de las trabajadoras del textil dijo que sí, y disminuye en el caso de las bordadoras, que es el 2%.

Sólo el 3% de las bordadoras pueden seguir estudiando, en el caso de las obreras del textil, es imposible, ninguna puede seguir estudiando (0%).

El 7% de las obreras del textil les puede dar educación a su hijas e hijos y en el caso de las bordadoras, el 8%. Sólo el 5% de las obreras del textil pueden pagar los gastos de salud de sus hijos e hijas y el 6% en el caso de las bordadoras.

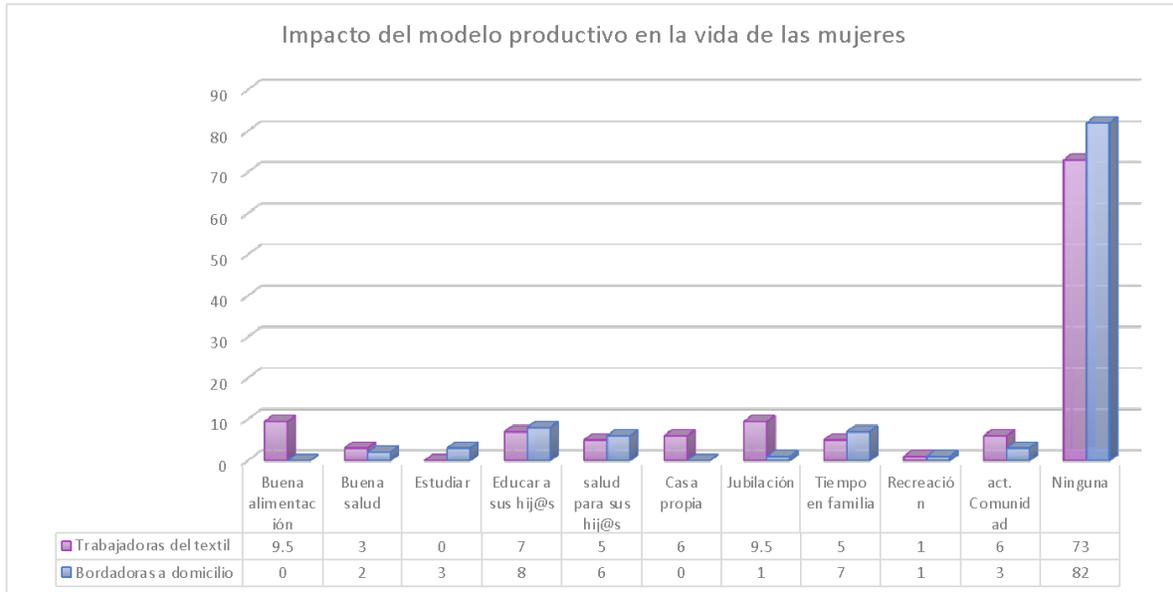
Sólo el 6% de las trabajadoras del textil pueden aspirar a tener casa propia, y ninguna bordadora.

Casi no tienen tiempo para la familia, solo el 5% de las trabajadoras del textil y 7% de las trabajadoras del bordado manifestaron tener tiempo para la familia.

En los dos sectores, sólo el 1% accede a actividades de recreación. El 6% de las trabajadoras del textil y el 3% de las bordadoras tiene tiempo para actividades comunitarias, lo cual es producto de la duración de la jornada que en muchos casos supera las 12 horas diarias. Los datos confirman que trabajar en las empresas de zonas francas beneficiadas por regímenes de exoneración en los países que se instalan, no genera condiciones de una vida digna para las trabajadoras. Las limitadas condiciones de tiempo y recursos económicos solo les permite trabajar día a día, como máquinas maquiladoras.

## Gráfico 12

### Impacto del modelo productivo en la vida de las mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio.

A lo largo de estos 40 años de instalada la maquila en El Salvador y en Centroamérica, las mujeres han denunciado el grave impacto en sus cuerpos, expresando que incluso sueñan que siguen trabajando. Esto es producto de los miles de movimientos repetitivos al día, ampliamente denunciados a nivel nacional e internacional.

Las mujeres han planteado y denunciado que lo que les queda de trabajar en estas empresas son problemas graves de salud, ellas quedan con lesiones parciales o permanentes; porque ellas no son máquinas, como las percibe en modelo productivo de las cadenas globales del textil y vestuario.

El impacto en los cuerpos de las mujeres es muy severo, al desarrollar una enfermedad laboral, se les complica seguir trabajando o desarrollar actividades diarias. En la gráfica 4, se observa que un grupo de mujeres presenta lesiones a su salud después de un año de trabajar y otro grupo importante después de 4 años. En la gráfica 13, se evidencia que una vez enfermas; en el 77% de los casos las

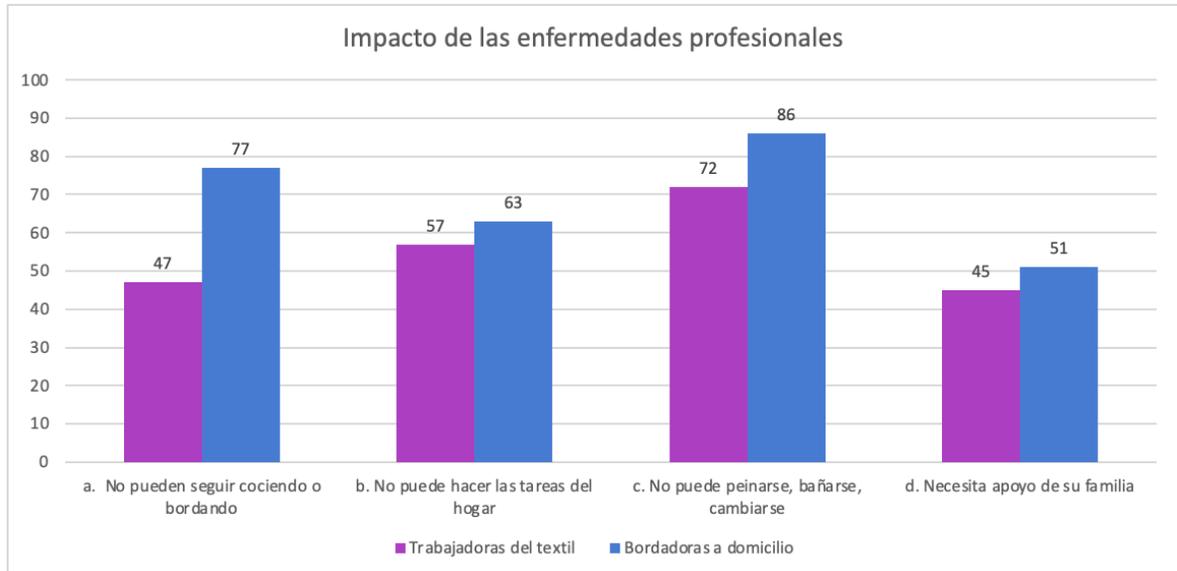
bordadoras no pueden hacer el bordado y en el 47% de las obreras del textil, no pueden seguir cociendo.

Las lesiones son tan graves que limitan hasta labores de arreglo personal, esto es en el 86% de los casos de las bordadoras y en el 72% de las trabajadoras del textil. También, quedan limitadas, para desarrollar tareas del hogar, como cocinar, limpiar: esto es para el 63% de los casos de las bordadoras y para el 57% de los casos de las obreras del textil. Resultando en que dependan de otras personas, que por lo general son mujeres, esto para el 51% de las bordadoras y el 45% de las obreras del textil

Los datos reflejan que a largo plazo las bordadoras tienen un mayor impacto negativo en su cuerpo. Un factor determinante es la falta de seguridad social, porque las obreras de las maquilas presentan mayor incidencia en las enfermedades profesionales y al contrario de las bordadoras, un gran porcentaje está cubierto por la seguridad social.

### Gráfico 13

#### Impacto del modelo productivo en los cuerpos de las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada para el estudio.

Mark Aner, plantea que un mecanismo dentro del mismo sistema en la actual crisis de cierres por la baja de la demanda de producto desde EUA, podría ser, vender los productos a mejor precio para pagar mejores salarios y reducir la intensidad laboral y las jornadas de trabajo.



## VII. LAS RESISTENCIAS, ESPERANZAS Y ALTERNATIVAS PARA LAS TRABAJADORAS.

### 1. Las Múltiples Resistencias de las Trabajadoras

La resistencia toma muchas formas y manifestaciones de acuerdo con las capacidades de nuestro entorno. Tomar como molde resistencias tradicionales de protesta y manifestación, puede tornar invisible posibles actos cotidianos de resistencia. Las obreras y bordadoras de maquila están lejos de ser víctimas sumisas de la industria textil. Si bien están afectadas por condiciones laborales deplorables y si bien su limitado tiempo libre y las amenazas de despido ante cualquier acto de sindicación forman una importante consideración a la hora de resistir, como se ilustró en algunos grupos focales: “por no quedarnos sin trabajo, no denunciemos las violaciones” o “no nos queda mucho tiempo [para organizarnos], solo trabajamos y trabajamos”, las trabajadoras parecen tener conciencia de una opresión colectiva y movilizan diferentes estrategias para resistir y (sobre)vivir las explotaciones que sufren como producto de su trabajo. Estas estrategias van desde organizarse, capacitarse e informarse unas a las otras sobre sus derechos y condiciones laborales, hasta ayudarse en el bordado de piezas y labores reproductivas. La estrategia más recurrente en los grupos focales fue la colaboración entre compañeras, abarcando acciones como reparar e intercambiar piezas, compartir materiales, enseñarse unas a las otras técnicas específicas de bordado, ayudarse con los cables y puntadas y apoyarse con el cuidado de sus hijas/os y otras labores reproductivas. En uno de los grupos focales, por ejemplo, expresaron ayudarse mutuamente “prestando piezas, compartiendo material, ayudando en reparaciones de piezas o intercambiando piezas con otras compañeras para que puedan cumplir con la meta”. Estas estrategias responden a un modelo de producción en donde la exigencia de piezas y metas semanales supera las capacidades físicas y mentales de las trabajadoras,

evidenciándose, así como el capital asume máquinas y no cuerpos humanos con necesidades de salud, crecimiento personal, recreación y tiempo de calidad con familia.

En este punto, es importante destacar una diferencia substancial entre obreras y bordadoras. Mientras que la mayoría de las bordadoras afirmó apoyarse y ayudarse entre sí, sobre todo en lo que respecta a la reparación e intercambio de piezas, las obreras de maquila expresaron miedo a ser despedidas si se ayudaban. Uno de los grupos focales de maquilas afirmó que “entre compañeras no hay apoyo, sabemos que si apoyamos a otras compañeras nos pueden amonestar. Es cada quien por su lado”, al igual que otro grupo conformado por maquilas, “no existe compañerismo, en las maquilas no existe el bien común, evitamos ayudarnos para no tener problemas con los patrones”. Esta diferencia pone nuevamente en evidencia una característica importante del modelo productivo, el fomento de la competitividad con el objetivo de presionar a las trabajadoras y destruir cualquier posibilidad de redes de apoyo. Así, a través de sistemas de premio y castigo, como la clasificación de “empleada de oro, plata o bronce”, de la creación de chismes y rumores entre trabajadoras y de la definición de un salario con base al trabajo total de la línea, la empresa procura limitar la solidaridad entre trabajadoras y eliminar cualquier amenaza de organización colectiva. A esto se le suma un ambiente laboral caracterizado por constante supervisión y control, limitando aún más la agencia de las trabajadoras. El escenario es un poco diferente para las bordadoras, al no estar vinculadas a un lugar y horario específico de trabajo y así más alejadas de las lógicas competitivas del modelo, las posibilidades de formar redes de ayuda aumentan.

Informarse y desahogarse entre compañeras también se identificó como una estrategia recurrente entre las participantes. Durante los grupos focales, las trabajadoras afirmaron buscar grupos de apoyo fuera de las empresas, discutir sobre sus derechos con otras compañeras y capacitarse unas a las otras para “poder saber y entender la magnitud del maltrato recibido”. Darse ánimo y

desahogarse con compañeras fue de igual forma mencionado por algunas de las trabajadoras. Al preguntarles qué hacen para enfrentar situaciones difíciles en el trabajo, comentarios como “pedimos ayuda a la organización, hablamos entre amigas y conocemos nuestros derechos laborales” y “nos comentamos los derechos y nos damos ánimos”, surgieron en las discusiones dentro de los grupos focales.

Durante la entrevista con la sindicalista y defensora de los derechos laborales, Rosa Granados, y los testimonios de algunos grupos focales, se destacaron también formas más tradicionales de resistencia, como la creación de sindicatos u otros grupos colectivos y la realización de manifestaciones y huelgas. Rosa, ex-trabajadora de maquila, fue una de las fundadoras del Sindicato de Trabajadoras Textiles y Similares (SSINT) en 2015. Desde su creación, el SSINT junto con las afiliadas sindicales han organizado numerosas acciones para exigir el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras en la industria textil. Estas acciones incluyen capacitaciones sobre derechos laborales, procesos de denuncia y demanda a las marcas, empresas y Ministerio de Trabajo, acciones de calle y el acompañamiento legal de trabajadoras en el sector textil. De igual forma, Montserrat Arévalo, directora ejecutiva de la Asociación Mujeres Transformando, mencionó la creación de grupos organizados, como la Coordinadora de Trabajadoras del Textil (CTT), compuesta y dirigida por trabajadoras de maquilas y bordadoras a domicilio. Además de participar en actividades de capacitación y activismo en torno a sus derechos laborales, la CTT también organiza mercados populares, fondos de ahorro y actividades recreativas, procurando reivindicar su derecho al ocio y al descanso y aumentar sus ingresos, es un espacio que además ha convertido la ternura radical, en una estrategia de resistencia, donde se apoyan, se escuchan, se comparten dolores, alegrías, miedos, rabias y luchas. No obstante, estas estrategias de resistencia no pueden desvincularse de las condenas a la sindicación ejercida por las empresas. En este sentido, durante los grupos focales también se identificó temor por parte de las trabajadoras ante formas de resistencia más tradicionales, destacándose comentarios como “no hemos acudido al Ministerio de Trabajo a

hacer una denuncia por miedo a que ya no nos den trabajo” o “nos da miedo ir a las manifestaciones, (...) vamos pocas”.

Otras formas de resistencia menos frecuentes, pero también mencionadas por algunas de las participantes, fue la búsqueda de recreación y descanso en otros lugares alejados de sus labores tanto productivas como reproductivas, como ir a la iglesia o a actividades realizadas por ONGs.

A través de esta investigación, se identificó a su vez, la existencia de una clara conciencia colectiva sobre las condiciones laborales asociadas a la industria textil. En los grupos focales, tanto las bordadoras a domicilio como las obreras de maquila afirmaron compartir “la misma explotación”. La mayoría de las trabajadoras entrevistadas refirieron discutir con sus compañeras de la industria textil problemas y quejas en común, ya que “las condiciones precarias son similares, los problemas de salud son iguales y el salario de todas es poco”.

Así, aunque las necesidades inmediatas de las trabajadoras en la industria textil limiten su ejercicio de resistencia, como bien menciona Nayda Acevedo, consultora en políticas públicas y derechos humanos, “sería muy apresurado decir que las mujeres de las maquilas resisten desde un ejercicio permanente en contra de todo lo que viven allá adentro, (...) no sucede porque de ahí viven, de ahí sobreviven, levantarse en contra de eso es saber que el riesgo es su despido”, negar que existe resistencia por parte de las trabajadoras, sería malinterpretar y reducir sus experiencias. A lo largo de esta investigación, fue posible identificar que las trabajadoras resisten a través de la creación de sindicatos o grupos organizados y manifestaciones, pero también desde su cotidianidad a través de redes de compañerismo y ayuda. En este sentido, Montserrat Arévalo comenta que “las resistencias de las compañeras, más allá de reivindicaciones ante una justicia que es patriarcal, capitalista y colonialista, es la justicia que se construye alrededor de las relaciones de cariño, de compañerismo, de sororidad, de afecto y lucha, es la ternura radical plasmada a través de una acción de apoyo a la compañera, de un

intercambio de saberes, comida y afecto, pero también es la dignidad recuperada en una audiencia, en un plantón fuera de la fábrica, donde las obreras al fin, pueden levantar su voz y hacer que las y los empresarios les escuchen todas las verdades, acuerpadas por sus compañeras”.

## VIII.CONCLUSIONES.



**UNO:** Las empresas transnacionales y nacionales que operan en las zonas francas, forman parte de las Cadenas Globales de Producción del Textil y Vestuario a nivel mundial. Estas Cadenas están bajo la dirección de las empresas transnacionales que operan, subcontratan o compran productos a empresas locales o nacionales. Deslocalizan la producción de su país, fraccionando su producción a nivel global en búsqueda de bajos costos en materia prima, salarios y demás condiciones de trabajo. Se instalan en los países que ofrecen exoneración de todo tipo de impuestos y poca vigilancia Estatal sobre las condiciones laborales y ambientales en que se producen los productos que compran.

**DOS:** La ausencia de descansos, las jornadas extensas y extenuantes, así como la asignación de metas inalcanzables, evidencian que las empresas valoran a las personas trabajadoras como meras máquinas de producción. Además, el control que ejercen mediante, la violencia laboral y las amenazas de despidos o los despidos por reclamar derechos son mecanismos de sujeción y anulación de las trabajadoras para disciplinar los cuerpos de las mujeres, procurando que sus cuerpos, sean “cuerpos maquiladores” de bajo coste. El impacto en su salud es significativo, padecen rápidamente de enfermedades ocupacionales al año de trabajar en una maquila, y muchas después de los 4 años. El modelo de organización laboral no establece medidas preventivas, y en el caso de las bordadoras no hay protección de la seguridad social.

**TRES:** Los datos confirman que trabajar en las empresas de zonas francas no genera condiciones de una vida digna para las trabajadoras. Las limitadas condiciones de tiempo y recursos económicos, solo les permite trabajar día a día, como máquinas maquiladoras.

**CUATRO:** Los ingresos, es decir, su salario y demás beneficios de ley, no son justos y satisfactorios. No compensan el desgaste físico, el impacto en su salud y



no les permite una vida digna o posibilidades de desarrollo personal para ellas y sus hijos e hijas. El impacto en las condiciones de vida es negativo, no hay acceso a salud, a una buena alimentación, educación para ellas y sus hijos e hijas; o para acceder a una vivienda y dejar de alquilar.

**CINCO:** El modelo laboral que la administración de las maquilas impone, se caracteriza por jornadas extensas, intensivas, bajo presión, violencia laboral y discriminación. Lo que convierte a las mujeres, seres humanas, en meras máquinas de producción para estas empresas, sus cuerpos son cuerpos que maquilan, que producen y mientras laboran en esas empresas viven para ello.

**SEIS:** La discriminación de género en las empresas que operan en las zonas francas, está presente a lo largo del ciclo laboral, desde el momento de la contratación y durante la duración de la relación laboral. Se identifican tres situaciones: no reconocimiento de sus derechos específicos como mujeres, no hay políticas de equilibrio entre lo laboral y lo familiar y la violencia de género.

**SIETE:** El cultivo del miedo, mediante la presión permanente, la violencia laboral, el acoso sexual y la discriminación de género y de clase; también, miedo a perder el trabajo por los cierres de operaciones o por reclamar sus derechos. Desarrollar el miedo en las trabajadoras, es clave para el funcionamiento de esas cadenas globales de producción.

**OCHO:** El costo del trabajo es alto y en el devenir de los años estas mujeres se quedarán sin estudios y, en muchos casos, enfermas por las condiciones laborales, ya que sus ingresos no les permiten una buena alimentación que reponga el desgaste de la intensidad de su trabajo. No tienen posibilidades de hacer otro trabajo, no reciben jubilación ni tienen casas donde envejecer. Este alto costo constituye un elemento fundamental para preguntarnos si con este modelo de empleo es posible generar un desarrollo que beneficie a todas las personas.



**NUEVE:** Las Cadenas Globales de Producción y las empresas transnacionales que las promueven, no generan desarrollo para las personas que trabajan en ellas o para los países en que se instalan, dejándole a los mismos una gran carga a nivel de seguridad social de personas lesionadas por el trabajo, empobrecidas a pesar de haber dejado su vida y su cuerpo en su trabajo, sin bienes y sin que sus hijos hayan podido educarse mejor para aportar más a su país.



**DIEZ:** Las empresas que operan en las zonas francas no cuentan con políticas sobre el respeto a los derechos humanos laborales. En general, su organización del trabajo y su libre administración violentan las leyes nacionales relativas al trabajo. Estas empresas hacen caso omiso a los Principios rectores de los derechos humanos y empresas de la ONU.



**ONCE:** La tutela de los derechos humanos laborales por parte del Estado Salvadoreño es débil, producto del desequilibrio de poder entre las Empresas Transnacionales y el Estado mismo. Las personas trabajadoras quedan solas y en indefensión frente a esas empresas.

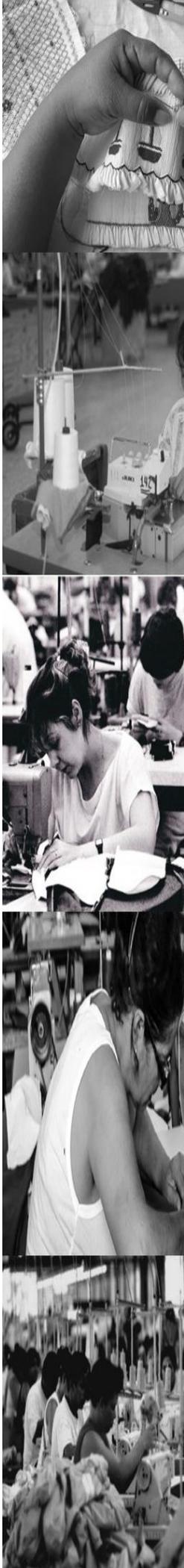


**DOCE:** La precariedad en el trabajo es producto de las políticas globales para reducir costos de producción y masificar la misma. Las políticas nacionales son para atraer la inversión extranjera mediante concesiones y/o regímenes especiales donde se les otorga legalmente exoneraciones fiscales, acceso a locales subvencionados o tierras a bajo costo y bajas tarifas de agua potable y energía eléctrica.



**TRECE:** El empleo se caracteriza por ser temporal, en una industria instalada en la región Centroamericana desde hace 40 años, beneficiada por exoneraciones y bajos costos. Esto es una realidad, tanto para las trabajadoras del textil dentro de las zonas francas como para las trabajadoras a domicilio que contratan estas empresas.

**CATORCE:** Las mujeres resisten pese a las condiciones estructurales del sistema económico y del patriarcado, ellas no se posicionan como víctimas, han luchado a nivel personal y desde lo colectivo denunciando lo que enfrentan. Participan en procesos propios de empoderamiento y de cierre de ciclos de la violencia patriarcal y participan en procesos de formación e intercambios con otras mujeres de otros países y regiones, que como ellas luchan.





## IX. RECOMENDACIONES.

**UNO:** Las organizaciones de mujeres y de defensa de los derechos humanos, así como algunos sindicatos, llevan años denunciando de forma pública, ante el Estado y ante los sistemas internacionales de derechos humanos las condiciones precarias de empleo y las constantes violaciones a los derechos humanos de las mujeres. Queda, ante la impunidad e indefensión seguir denunciado, defendiendo y organizando. Pero a la vez, generar alianzas con otras organizaciones para reflexionar y debatir sobre alternativas que permitan otras posibilidades de trabajo y de vida a las mujeres. Destacando la importancia de cuestionar el actual modelo económico que beneficia al 1% de la población y que hará mínimas concesiones para detener la protesta.

**DOS:** Priorizar siempre y para siempre, en el fortalecimiento de las mujeres y de sus organizaciones, que les permita minimizar los impactos negativos del modelo económico patriarcal. Fortalecer los espacios propios de sororidad, solidaridad, autocuidado y cuidado colectivo.

**TRES:** Cultivar la esperanza, después de 30 y 20 años de lucha en El Salvador y en la región Centroamericana; las mujeres y sus organizaciones, han avanzado y obtenido muchos logros para sus pares. Sin embargo, estos avances, no han logrado trastocar las poderosas estructuras que generan la explotación laboral y los impactos negativos en sus vidas, cuerpos y su futuro. Esta situación nos hace repensar nuestras estrategias definidas e implementadas; incorporando con mayor fuerza, la crítica a un modelo productivo que favorece sólo al 1% y que a veces, por el efecto de las luchas por los derechos humanos, permite abrir algunas brechas o dar pequeñas concesiones al resto de la población, a las personas trabajadoras. Es urgente, desde la esperanza, la resistencia y la ternura radical, construir de forma colectiva nuevas estrategias para atender lo actual, pero con la mirada puesta en construir, a mediano y largo plazo, otras alternativas desde la economía social y solidaria, para un empleo y vida digna para las obreras.



## X. BIBLIOGRAFÍA

1. Amnistía Internacional. (2022). Los Derechos Humanos en El Salvador. <https://www.amnesty.org/es/location/americas/central-america-and-the-caribbean/el-salvador/report-el-salvador/>
2. Bandy, J. (2004). So What Is to Be Done? Maquila Justice Movements, Transnational Solidarity, and Dynamics of Resistance. In K. Kopinak (Ed.), *The Social Costs of Industrial Growth in Northern Mexico* (pp. 309-42). La Jolla: Center for U.S.-Mexican Studies University of California, San Diego.
3. Banco Central de Reserva, BCR. (2017). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. Observatorio de Estadísticas de Género. [https://onec.bcr.gob.sv/observatorio.genero/uso\\_tiempo/index.aspx](https://onec.bcr.gob.sv/observatorio.genero/uso_tiempo/index.aspx)
4. Banco Central de Reserva, BCR. (2018). Encuesta Nacional de Violencia Contra Las Mujeres. Observatorio de Estadísticas de Género. <https://oig.cepal.org/es/documentos/encuesta-nacional-violencia-mujeres-salvador-2017>
5. Banco Central de Reserva, BCR. (2019). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2019. El Salvador, Dirección General de Estadística y Censos. <https://onec.bcr.gob.sv/metadatos/index.php/catalog/18>
6. Banco Central de Reserva, BCR. (2021). Boletín Sobre Estadísticas de Género 2011-2021. Observatorio de Estadísticas de Género. <https://onec.bcr.gob.sv/observatorio.genero/igualdad/index.aspx>
7. Banco Central de Reserva, BCR. (2021). Informe de Hechos de Violencia Contra las Mujeres. Observatorio de Estadísticas de Género <https://www.seguridad.gob.sv/dia/informe-de-hechos-de-violencia-contra-las-mujeres/>
8. Banco Central de Reserva, BCR. (2022). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2022. El Salvador, Dirección General de Estadística y Censos .pdf
9. Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador, CAMTEX. (2023). Indicadores Económicos Textil y Confección: Primer semestre 2023. <https://www.camtex.com.sv/publicaciones-camtex/indicadores-economicos-textil-y-confeccion-primer-semester-2023/>



10. Centro de Derechos de Mujeres, CDM. (2017). La Producción del Cuerpo Maquilador y sus Efectos en la Salud de las Trabajadoras. <https://derechosdelamujer.org/wp-content/uploads/2018/07/Informe-Cuerpo-Maquilador.pdf>
11. CEPAL. (2023). Brechas de género en las cadenas globales de valor en América Latina y el Caribe: nuevos y viejos retos en un escenario de incertidumbre.
12. Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, CSA. (2017). Cadenas Globales de Producción y Acción Sindical. Cartilla Formativa. <http://relats.org/documentos/CSA.Cadenas.pdf>
13. Confederación Sindical Internacional, CSI. (2017). Escándalo: Exportando Codicia a través del Canal de Panamá. <https://www.ituc-csi.org/escandalo-exportando-codicia-a?lang=en>
14. Consejo Nacional de Salario Mínimo, CNSM. (2021). Tarifas de Salario Mínimo. <https://www.mtps.gob.sv/2021/07/31/nuevas-tarifas-de-salarios-minimos/>
15. Dreiling, M., & Wolf, B. (2003). Tactical Innovation at the Point of Consumption: Workers and Consumers in the Anti-Sweatshop Movement. *Humanity & Society*, 27(1), 67-88.
16. Federici, S. (2013). Revolución en Punto Cero: Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. España: Traficante de Sueños. Mapas, 36.
17. Fundación Dr. Guillermo Manuel Ungo, Fundaungo. (2023). Encuesta Coyuntural de marzo de 2023. <https://www.fundaungo.org.sv/products/encuesta-coyuntural-marzo-2023/791>
18. Irving, Z. M. (2020). Gender, Work and Employment. In D. Richardson, & V. Robinson (Eds.), *Introducing Gender and Women's Studies* (Fifth ed., pp. 242-61). Red Globe Press (Macmillan International Higher Education).
19. Mujeres Transformando. (2015). Hecho a Mano: Bordadoras a domicilio, un análisis desde la Economía Feminista. El Salvador.

20. OIT. (2021). El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468096.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf)
21. Oxfam. (2016). Una Economía Al Servicio Del 1%. Acabar con los privilegios y la concentración de poder para frenar la desigualdad extrema. [https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file\\_attachments/bp210-economy-one-percent-tax-havens-180116-es\\_0.pdf](https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/bp210-economy-one-percent-tax-havens-180116-es_0.pdf)
22. Oxfam, Consorcio de Organizaciones Humanitarias de Centroamérica (2021). Los Rostros del Hambre en Centroamérica. <https://lac.oxfam.org/lo-%C3%BAltimo/publicaciones/los-rostros-del-hambre-en-centroamerica>
23. Rubio, S. (2023). Obreras del Textil organizadas, incidiendo y cuestionando las expresiones de violencia contra mujeres y niñas en 7 municipios de El Salvador. Mujeres Transformando.

# Mujeres en la Maquila Textil: Cuerpos, Vidas y Resistencias.

Asociación Mujeres Transformando

