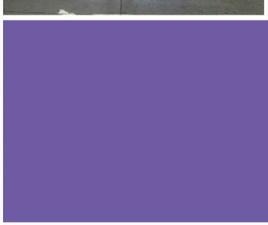
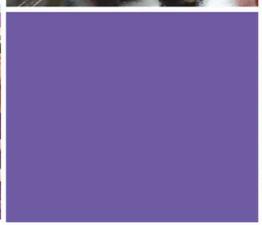
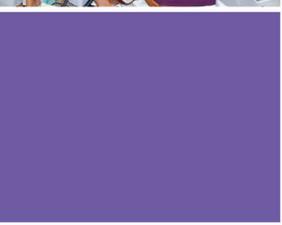
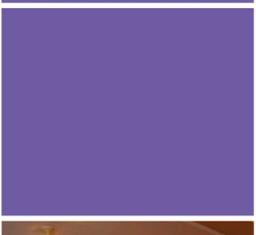
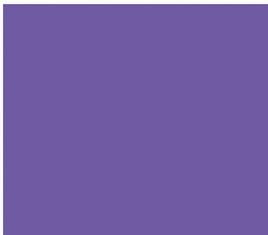
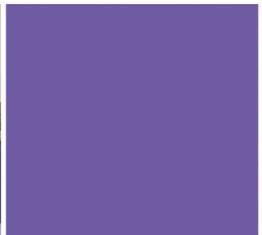




AGENDA DE LOS DERECHOS LABORALES DE MUJERES TRABAJADORAS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN CENTROAMÉRICA





Reino de los Países Bajos



Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas

María Elena Cuadra (MEC) Nicaragua

Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH)

Movimiento de Mujeres “Mélida Anaya Montes” (Las Mélidas) El Salvador

Movimiento Salvadoreño de Mujeres (MSM)

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA)

Asociación de Mujeres en Solidaridad (AMES) Guatemala

Asociación de Mujeres Empleadas y Desempleadas

Unidas Contra la Violencia (AMUCV) Guatemala

Asociación de Trabajadoras del Hogar, a

Domicilio y Maquila (ATRAHDOM) Guatemala

Comité para la Defensa de los Derechos Laborales de las

Trabajadoras de las Maquilas (CAMBRIDGE) Guatemala

Grupo de Mujeres con valor, construyendo un futuro mejor

(MUVACOFUM) Guatemala

Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua

Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica

Marzo 2014

Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila (REDCAM)

Coordinadora Centroamericana de Sindicatos en las Maquilas

Red de Solidaridad de las Maquilas (RSM) Canadá

Fondo Centroamericano de Mujeres (FCAM)

Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica

Msc. Verónica Gutiérrez López
Coordinadora Consultora

Msc. Ninoska Hurtado García
Consultora

Msc. Carol Sierro Pereira
Consultor

Edición a cargo de: **Lic. Joel Zamora**
Lic. Sandra Ramos López
Lic. Flor Méndez

La Agenda de los Derechos Laborales de las trabajadoras de las maquilas en Centroamérica es producto del esfuerzo, aportes y visión de cientos de mujeres trabajadoras de las maquilas en la región centroamericana; que reunidas en diferentes espacios a lo largo de más de dos años, dejaron plasmada y descrita la situación de sus necesidades y problemática, y su visión de cómo resolverlas y transformar el mundo laboral para las mujeres trabajadoras de esta industria en esta región.

Este documento fue elaborado bajo la supervisión de Sandra Ramos López, Andrea Morales Pérez, María Luisa Regalado, Carla López, Lynda Yanz, Ana Enríquez, Vilma Vaquerano; todas integrantes del Petit Comité creado para recopilar los insumos que dan vida a la Agenda de los Derechos Laborales de las trabajadoras de las maquilas en Centroamérica. Se agradece la revisión y aportes de Miguel Ruiz.

Este documento es posible gracias al esfuerzo concertado de las organizaciones que integran la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las trabajadoras de las Maquilas (REDCAM) y la Coordinadora Centroamericana de Sindicatos en las maquilas.

Se agradece la contribución al Reino de los Países Bajos y al Fondo Centroamericano de Mujeres (FCAM). Este es un producto del Programa Constructing a Women's Labour Rights Agenda, Linking Women Working in Factories, Workshops and Homes in the Americas.

**Publicación de la Red Centroamericana de Mujeres en
Solidaridad con las Trabajadoras de las Maquilas (REDCAM)**
Copyright©REDCAM2014

Todos los derechos están reservados
Impreso en Bolonia Printing, Managua; Nicaragua 2014

INDICE DE CONTENIDOS

I. PRESENTACIÓN	5
CAPITULO I	
MARCO CONCEPTUAL Y SITUACIÓN DEL ENTORNO REGIONAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA	7
I. Justificación	7
II. Marco conceptual	8
1. Análisis desde la economía feminista	8
2. Patriarcado, división sexual del trabajo y relaciones laborales	9
3. Flexibilidad laboral como instrumento de discriminación de genero	10
4. Los derechos humanos laborales	10
III. Contexto Regional	11
1. Características socio demográficas de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua	11
2. La industria maquiladora	14
2.1. Aporte económico	14
3. Principales características de las trabajadoras en las maquilas	16
3.1. Aspectos generales	16
3.2. Educación	17
3.3. Salud de las trabajadoras en la maquila	18
3.4. Salud sexual y reproductiva	19
4. Violencia laboral contra de las mujeres	20
5. Acoso Laboral	22
6. Acoso Sexual	23
7. Seguridad social	24
CAPITULO II	
AGENDA DE LOS DERECHOS LABORALES DE MUJERES TRABAJADORAS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN CENTROAMÉRICA	26
I. Ejes de la Agenda	26
1. Derechos a un empleo y salario digno	26
2. Derecho a la salud ocupacional	29
3. Derecho a la salud sexual y reproductiva	31
4. Derecho a la seguridad social	32
5. Derecho a la no violencia laboral y acoso sexual	33
6. Derecho a la capacitación y asistencia técnica	35
II. Conclusiones	36
BIBLIOGRAFÍA	39

I. PRESENTACIÓN

El presente documento constituye “La Agenda de Derechos Laborales de las Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica”, la cual muestra un conjunto de propuestas y estrategias para avanzar en el cumplimiento de los derechos de las mujeres y en el reconocimiento de sus aportes a la economía nacional de sus respectivos países.

En este documento se refleja la problemática que enfrentan diariamente las trabajadoras de la industria maquiladora y las implicaciones que esas condiciones de trabajo tienen en la calidad de sus vidas. Toma en cuenta la dinámica económica de la región, analizando los efectos negativos y positivos que esta produce en las condiciones laborales en que se desenvuelven las mujeres trabajadoras. La Agenda presenta demandas a los Gobiernos de la Región Centroamericana para que implementen acciones favorables en materia de políticas de igualdad de oportunidades así como de cumplimiento a los convenios internacionales y leyes nacionales que favorecen los derechos humanos de las mujeres.

Esta agenda ha sido construida por el esfuerzo de diversas Organizaciones de Mujeres defensoras de derechos laborales en Centroamérica que integran la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila (REDCAM), la Coordinadora Centroamericana de Sindicatos en las maquilas; la Red en Solidaridad de las Maquilas, (RSM) de Canadá y el Fondo Centroamericano de Mujeres, (FCAM). El compromiso de estas organizaciones es contribuir a la apertura de espacios organizativos, de reflexión, formación, investigación y atención, para la creación de propuestas éticas y políticas de transformación de vida para y desde las mujeres con el propósito de mejorar sus condiciones de vida, salud integral, trabajo digno y una vida libre de violencia.

Se destacan en este esfuerzo las siguientes organizaciones: (i) Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” (MEC), Nicaragua; (ii) Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), Honduras; (iii) Asociación de Mujeres en Solidaridad (AMES), Guatemala; (iv) Asociación de Mujeres Empleadas y Desempleadas Unidas Contra la Violencia (AMUCV), Guatemala. (v) Movimiento Salvadoreño de Mujeres (MSM), El Salvador; (vi) Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA); (vii) Movimiento de Mujeres “Mélida Anaya Montes” (Las Mélicas) El Salvador; (viii) Asociación de trabajadoras del Hogar, a Domicilio y maquilas (ATRAHDOM) de Guatemala, (ix) Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua; (x) Comité CAMBRIDGE de Guatemala; (xi) Semillas de Mostaza Guatemala; MUVACOFUM de Guatemala.

El proceso de elaboración de la Agenda se organizó en tres fases: (i) realización de diversas actividades de discusión colectiva a nivel de cada país (foros, talleres, coloquios, intercambios; entrevistas) en donde trabajadoras de las maquilas discutieron sobre los problemas que enfrentan y las demandas que se proponen posicionar ante las autoridades de gobierno y otros actores, como la empresa privada y las Marcas. (ii) Organización y análisis de Información: en esta fase se planificaron las actividades para la elaboración de la Agenda mediante espacios para la coordinación correspondiente para el desarrollo del trabajo. Se recopiló y analizó la información del nivel regional e internacional, con especial atención al marco jurídico y los acuerdos que se han obtenido para alcanzar la igualdad de género. Se analizó la información secundaria como memoria de talleres, foros, coloquios, Intercambios y estudios realizado por las distintas organizaciones. Con la información secundaria se elaboró una Agenda borrador.

Es importante mencionar que durante el proceso se presentaron limitaciones en obtener información oficial en cada uno de los países, por cuanto no existen estadísticas desagregadas por sexo ni sobre la participación de las trabajadoras de la maquila en la economía de cada país. Los datos que se obtuvieron fueron parciales que han sido utilizados a manera de referente para elaborar este documento. (iii) Las organizaciones involucradas en este proceso conformaron un petit comité, instancia que realizó la revisión final del documento y completó su contenido mediante sesiones de trabajo presencial y vía internet y la devolución del contenido a las organizaciones participantes para su retroalimentación final.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL Y SITUACIÓN DEL ENTORNO REGIONAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA

I. Justificación

En el nuevo contexto internacional, establecido en la última década del siglo XX en función de las innovaciones tecnológicas, la globalización de la producción, del comercio y la reestructuración económica mundial, el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres debería constituir el centro del debate en las políticas públicas. Estos cambios afectan a las personas trabajadoras en general particularmente a las mujeres, a partir de especificidades derivadas de la división sexual del trabajo y del crecimiento económico con distribución desigual registrado en la región.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral continúa caracterizándose por las diferentes formas de discriminación; además de ser injustas desde el punto de vista de los derechos humanos, va en detrimento directa e indirectamente sobre su acumulación en términos educativos y de calificaciones laborales y por tanto, reduce sus posibilidades de autonomía económica y a su vez contribuye a reforzar sus roles tradicionales en los hogares. Entre los años 2011 y 2012, se estima que la industria maquiladora ha generado

empleo directo a medio millón de personas (58% son mujeres) en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua, destacando El Salvador donde este porcentaje alcanza hasta un 78%. Durante el 2011, la actividad de las empresas maquiladoras representó el 22% de las exportaciones total de estos países.

Por la importancia económica de la industria maquiladora en Centroamérica y por el nivel de inserción laboral que las mujeres tienen en este sector, las organizaciones de Mujeres y organizaciones sindicales que trabajan por los derechos humanos y laborales de las mujeres, consideran necesario que los gobiernos nacionales, los empresarios privados – nacionales y extranjeros – y actores sociales de cada país (Ongs, gremios, otros) promuevan los derechos laborales de las trabajadoras de las maquilas, por cuanto la historia inmediata muestra que existen violaciones a los mismos de manera reiterada. Por ello, se ha trabajado en la preparación de la presente Agenda a fin de posicionarla a nivel nacional y centroamericano, como una iniciativa para promover el empleo Digno en la Región Centroamericana.

II. Marco conceptual

1. Análisis desde la economía feminista

La Economía Feminista parte de que género es una categoría social estructural que alude a la construcción social de lo femenino y lo masculino. Incorporar la categoría de género al análisis económico y social supone considerar la existencia de diferentes posiciones, funciones y valores que corresponden a uno y otro sexo. Estas situaciones construidas desde la perspectiva social, cultural e histórica determinan intereses y problemas distintos en el área económica, incidiendo en las características de la participación en la economía (la política y la sociedad) de hombres y mujeres, en el aporte a su funcionamiento y en cuánto y cómo aprovechan los frutos de los distintos procesos involucrados.

Al mismo tiempo, el análisis de la Economía Feminista toma en cuenta de que la economía, como toda otra ciencia, es construida socialmente y la ciencia misma ha sido desde hace tiempo asociada culturalmente con el rigor, la dureza, la objetividad, la separación, la consistencia lógica, el logro individual, las matemáticas, la distracción, la falta de emotividad y la masculinidad, caracterizándose ésta por tener una visión androcéntrica, lo cual implica que la visión del mundo y de la economía está centrada desde un pensamiento masculino. El simple reconocimiento de que las características más altamente valoradas en economía tengan una asociación particularmente masculina, sustentando categorías de análisis ‘ciegas al género’ o ‘sexualmente neutras’; que no consideran la importancia de los factores sociales y culturales en las restricciones que enfrentan las mujeres en el acceso y al interior del mercado de trabajo. Ante esto, la Economía Feminista busca ofrecer

alternativas que las visibilicen a través del constante análisis y la investigación de las posibles causas de la desigualdad económica. También es importante tomar acciones concretas y denunciar el daño que pueden causar algunas ideologías que contribuyen a la expropiación económica de las mujeres. Esto supone cambios en la matriz productiva, en las visiones y políticas acerca de quiénes y cómo hacen economía, de qué y cómo producir; qué y cómo consumir, de cómo en última instancia, reproducir la vida.

Para la Economía Feminista, la división sexual del trabajo socialmente construida es el origen del problema que enfrentan las mujeres en todos los ámbitos. De modo muy general, se puede decir que el trabajo es el conjunto de tareas que se realizan para garantizar la vida o para satisfacer las necesidades humanas. Ese conjunto de tareas va a estar marcado por la distinta posición de mujeres y hombres en la división sexual del trabajo – la especialización de tareas que se asignan en función del sexo - y que suponen una distinta valoración social, económica y simbólica. Esto además, incluye, una dimensión temporal: tiempo de trabajo y tiempo liberado de trabajo que también tienen una concreción diferenciada entre hombres y mujeres.

La división sexual del trabajo se refiere a la existencia de procesos de sexualización de la ‘división social’ y ‘técnica’ del trabajo, a una inserción diferenciada de hombres y mujeres en la división del trabajo existente en los espacios de la reproducción y producción social que se expresa: (i) en el espacio de la reproducción, en la segregación o concentración de las mujeres en las tareas domésticas. (ii) En el ámbito de la producción: en la segregación ocupacional o concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo específico. Por consiguiente la especialización y responsabilidad generalizada en el trabajo de cuidados ha obstaculizado históricamente

el acceso de las mujeres en el mercado laboral, así como a los salarios que perciben por el trabajo que desempeñan en él y en ellas está el origen de lo que hoy entendemos como feminización de la pobreza. Están ligadas a una distribución desigual de los recursos, de los tiempos y de las responsabilidades entre hombres y mujeres. De esta manera, la división sexual del trabajo puede ser entendida como un hecho asociado a las jerarquías de género, donde el patriarcado, como estructura básica de nuestras sociedades, determina unas relaciones de género basadas en la subordinación de las mujeres (Brunet y Alarcón, 2005; Ginés, 2007).

2. Patriarcado, división sexual del trabajo y relaciones laborales

El potencial que posee el término Patriarcado para analizar a la familia, al mercado y a la empresa está en el hecho de que hombres y mujeres no son considerados iguales ni en la familia, ni en el mercado, ni en la empresa. Este trato desigual está en los modelos de conductas sociales considerados adecuados para cada género, modelos que dan cuenta tanto de la división social como técnica del trabajo.

El mercado de trabajo industrial se basó en una profunda división sexual del trabajo que diferenciaba las actividades desempeñadas por hombres y mujeres en función del sexo: las mujeres desarrollan la actividad en el ámbito doméstico –reproductivo– y los hombres en el ámbito público considerado como productivo. En este sentido, capitalismo y patriarcado se han articulado para adoptar diferentes formas según el contexto. Aunque las mujeres participan de forma muy intensa en la actividad económica remunerada, no han tenido igualdad de condiciones y reconocimiento con los hombres y siguen enfrentando discriminación

en el mercado de trabajo. Esta desigual y discriminatoria participación encuentra parte de su explicación en la asignación de la responsabilidad que se asigna a las mujeres del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito doméstico, desprovisto de valor en el mercado, donde el salario de la mujer ha sido concebido como complementario al salario del hombre.

Al analizar el por qué los hombres tuvieron mayor habilidad organizativa durante ese período de transición, se debe considerar el desarrollo de las relaciones sociales patriarcales en la familia nuclear, reforzadas por el Estado (marcos jurídicos, normas y leyes) y la religión (donde la jerarquía ha sido encabezada por hombres). Dado que ellos actuaban en la esfera política como cabeza de familia y en la familia como cabeza de unidades de producción, desarrollaron más estructuras organizativas fuera de sus casas. Las mujeres, en una posición desventajosa en la casa y sin apoyo del Estado, tuvieron menos oportunidades de hacerlo. Los conocimientos organizativos de los hombres derivaron pues, de su posición en la familia y en la división sexual del trabajo.

Así, la organización capitalista de la industria, al separar el trabajo del hogar, contribuyó a aumentar la subordinación de las mujeres al incrementar la importancia relativa del área dominada por el hombre. Con esta separación (el trabajo productivo del hogar), los hombres fortalecieron la relación patriarcal (más poder sobre las mujeres) mientras que el trabajo de las mujeres siguió siendo menos valorizado al considerar su aporte económico como secundario, reforzando de esta forma la imagen del hombre proveedor del hogar. Cuando las mujeres participaron en el mercado de trabajo asalariado, lo hicieron en una posición tan claramente limitada por el patriarcado como por el capitalismo. El control de los hombres sobre el trabajo de

las mujeres fue motivado por el sistema de trabajo asalariado en el mercado de trabajo, la posición dominante de los hombres fue mantenida por la segregación sexista de los empleos. Los empleos de las mujeres eran peor pagados y considerados menos cualificados, con frecuencia involucraban menos ejercicio de autoridad (sin participar en sindicatos, ni en cargos directivos dentro de la empresa).

Con el desarrollo de la producción mercantil se acentuó una definición del trabajo, basada en las profundas raíces de la desigualdad sexual, que conllevó a la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidados. En este sentido, la crítica de la economía feminista efectuada al análisis económico convencional ha servido para evidenciar que la división social de tareas entre ambos sexos en la esfera doméstica y al interior del mercado de trabajo, no puede entenderse sino como consecuencia de los distintos roles, posiciones y funciones que social y culturalmente se les asignan; sistema de relaciones sociales de género que se consolidó con el desarrollo de la industrialización y con la justificación ideológica que acompañaron este proceso.

3. Flexibilidad laboral como instrumento de discriminación de género

La flexibilidad laboral se puede entender como una medida de desregularización de normas protectoras de orden público, debilitando de esta forma la tutela de los Estados, (trabajo a tiempo completo), a jornadas de trabajo de duración indeterminada y/o con un horario fijo diario. Se ha proclamado como solución a tres grupos principales de problemas: competitividad, compatibilidad entre trabajo y vida familiar y desempleo. Hasta ahora la competitividad ha sido la cuestión

predominante de manera que el aumento de la flexibilidad ha sido favorable al empresario. Pero el desempleo ha ido adquiriendo una importancia creciente en las agendas de gobiernos e interlocutores sociales y ciertas formas innovadoras de reducción de jornada o de reparto de trabajo se contemplan también cada vez más como una forma de flexibilidad “favorable a la trabajadora”.

Las mujeres suelen estar representadas desproporcionadamente en el empleo flexible, probablemente porque se sigue considerando que su responsabilidad primera sigue siendo ocuparse del bienestar de la familia. A las mujeres se las considera por tanto más aptas que los hombres para moverse dentro y fuera de la economía formal en una serie de trabajos temporales o eventuales, para aceptar horarios reducidos o trabajos intermitentes y para trabajar en el hogar. Y se las asocia menos con el contrato estándar a tiempo completo a partir del cual se han construido la regulación del mercado laboral y las normas sociales.

4. Los derechos humanos laborales

Derechos humanos laborales (DHL) son aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de los y las trabajadoras. Es la posibilidad de formar un sindicato, de elegir representantes y participar a favor de las demandas que tienes el derecho a plantear como trabajadora. Los derechos humanos laborales no son solamente normas legales, sino también garantías sociales que posibilitan condiciones mínimas de vida y de trabajo cuando se depende de una ocupación asalariada para vivir; ante todo son derechos humanos que nacen de nuestra propia naturaleza de ser hombres o mujeres. Los derechos laborales son considerados:

- (i) Inherentes: son inseparables de cada persona que depende de un trabajo para vivir.
- (ii) Integrales: todos los derechos están relacionados entre sí, lo que significa que si uno de éstos es violado, los demás derechos laborales también se ven afectados.
- (iii) Irrenunciables: son parte del ser humano, lo que hace que no se pueda renunciar a ello, transferirlos o prestarlos, y mucho menos negarlos.
- (iv) Exigibles: durante todo el tiempo en que alguien dependa del trabajo para vivir o desarrollarse. Nunca es tarde para exigirlos o comenzar a ejercerlos.

III. Contexto Regional

1. Características socio demográficas de la Región Centroamericana

Los países participantes del presente estudio son heterogéneos en cuanto a su extensión territorial y densidad de población. El Salvador es por mucho el país de menor extensión territorial pero a la vez el de mayor densidad poblacional que el resto.

Tabla No. 1 Extensión, población y densidad poblacional

Países	Área (km ²)	Población (Estimado 2013)	Densidad de población (por km ²)	Crecimiento Poblacional 2005- 2010
 El Salvador	21,041	6,326,021	301	0.30
 Guatemala	108,894	15,419,439	142	1.94
 Honduras	112,492	8,075,100	72	1.83
 Nicaragua	129,494	6,065,777	47	1.06
 Costa Rica	51,100	4,920,100	82	1.14
 Panamá	75.517	3.405.813	46	1.84
Total	498,538	44,232,250		

Elaboración propia en base datos de CEPAL e Institutos de Estadísticas de cada país.

Pese a que los países son economías pequeñas, existen grandes diferencias en cuanto al PIB per cápita y el PIB per cápita PPA; el sentido de incluir el dato del PIB per cápita (PPA), es para realizar una comparación exacta ya que este indicador considera el Poder de Paridad Adquisitivo, permitiendo establecer una base comparable de esa cantidad de dinero.

Costa Rica y Panamá han sido los países que han tenido los indicadores de mayor estabilidad y crecimiento anual en la región,

estos dos países son los que tienen una mejor calidad de vida y competitividad en los últimos ocho años y los que han captado mayor inversión extranjera directa (IED). En Costa Rica actualmente un poco más de la mitad (entre 45 y 60%) de las maquiladoras centroamericanas son propiedad de capitalistas locales.

Tabla No. 2 Producto Interno bruto

Países	PIB (PPA) per cápita (2012)	PIB nominal per cápita (2012)	Crecimiento económico (%) (2012)
 El Salvador	\$7.734	\$4.108	+1.90
 Guatemala	\$5.191	\$3.330	+3.30
 Honduras	\$4.593	\$2.185	+3.30
 Nicaragua	\$3.336	\$1.291	+4.10
 Costa Rica	\$9,402	\$9,619	+3.4
 Panamá	\$9,454	\$9,526	+9.3

Elaboración propia en base datos de CEPAL e Institutos de Estadísticas de cada país.

La región centroamericana está en un momento histórico en relación al llamado ‘bono demográfico’, que se define como la población en edad (entre 15 y 24 años) de trabajar es mayor que la dependiente (niños y adultos mayores). Este fenómeno que se da dentro del proceso de transición demográfica que va hasta el 2030 y por lo tanto el potencial productivo de la economía es mayor, a esto se le llama también la ventana de oportunidad demográfica, que puede ser un factor de desarrollo para los países de CA. La Población Económicamente Activa (PEA) es creciente, ya que el porcentaje de personas que salen del mercado laboral es 3 a 6 veces inferior a los que ingresan.

En este período se crea un contexto favorable al desarrollo debido a que aumenta la viabilidad del ahorro y la oportunidad de invertir en el crecimiento económico, al tiempo que se reduce la demanda de recursos para la educación básica. En general, las posibilidades que la coyuntura demográfica ofrece incrementar las tasas de crecimiento económico per cápita y, por ende, los niveles de bienestar de la población. Lógicamente, los beneficios asociados a este período no se dan de manera automática, sino que dependen de la adopción de políticas macroeconómicas que incentiven la inversión productiva, aumenten las oportunidades de empleo y promuevan un ambiente social y económico estable, propicio para lograr un desarrollo sostenido.

Tabla No. 3 Distribución de la Población por Sexo y Edad 2010

EL SALVADOR	Total	Hombres	Mujeres	HONDURAS	Total	Hombres	Mujeres
0 -14	32.1	34.4	29.9	0_14	36.8	37.5	36.0
15 - 34	36.3	36.8	35.9	15_34	36.9	36.9	37.0
35 - 49	15.5	14.2	16.8	35_49	14.3	13.9	14.7
50 - 64	9.2	8.5	9.9	50_64	7.7	7.7	7.7
65 y más	6.9	6.1	7.5	65 y más	4.3	4.0	4.6

Elaboración propia en base datos de CEPAL e Institutos de Estadísticas de cada país.

GUATEMALA	Total	Hombres	Mujeres	NICARAGUA	Total	Hombres	Mujeres
0 - 14	41.4	43.1	39.8	0 - 14	34.5	35.5	33.6
15 - 34	34.5	34.3	34.7	15 - 34	37.7	37.6	37.8
35 - 49	12.5	11.3	13.4	35 - 49	15.1	14.7	15.4
50 - 64	7.2	7.0	7.5	50 - 64	8.2	7.9	8.4
65 y más	4.4	4.3	4.6	65 y más	4.5	4.3	4.8

Elaboración Propia con base en Datos de la CEPAL 2010.

COSTA RICA	Total	Hombres	Mujeres	PANAMÁ	Total	Hombres	Mujeres
0_14	37.24	25.16	24.66	0_14	33.0	51.11	48.89
15_34	53.38	36.08	35.34	15_34	35.50	35.61	35.39
35_49	30.36	20.27	20.23	35_49	19.50	19.16	19.82
50_64	18.97	12.55	12.69	50_64	12.93	12.59	13.27
65 y más	10.03	5.92	7.07	65 y más	5.0	48.20	51.80

Elaboración Propia con base en Datos de la CEPAL 2010.

El cuadro anterior nos muestra la estructura de la población, por rango de edades, cerca del 60% de la Población en los diferentes países está en edad de trabajar, en el rango

de 15 - 34 años, los porcentajes de hombres y mujeres son similares, mientras que en los rangos de edades 35–49 años y 50-64 años, es levemente superior el porcentaje de mujeres.

2. La industria maquiladora

2.1. Aporte económico

El sector de las maquilas representa una de las partes más fuertes en la economía de los países centroamericanos. Entre los años 2008 - 2012 estas industrias mostraron un

comportamiento irregular, pero en general positivo. Este comportamiento se ve reflejado en la participación de estas empresas al PIB y las importaciones de los países y otros indicadores; de hecho, la maquila como sector económico acumuló exportaciones en el quinquenio 2008 - 2012 por un monto de US\$ 43,584.5 Millones.

Tabla No. 4 Exportaciones FOB industria maquiladora 2008 - 2012 (Millones de dólares estadounidenses)

País	2008	2009	2010	2011	2012	Promedio	Crecimiento Promedio
El Salvador	1,368.5	945.2	1,028.7	1,068.6	1,106.0	1,103.4	-3.7%
Guatemala	2,842.8	2,518.6	2,545.2	3,341.0	3,589.2	2,967.36	7.1%
Honduras	3,350.2	2,451.3	3,278.7	3,779.5	3,492.3	3,270.4	3.6%
Nicaragua	1,412.2	1,215.6	512.4	1,204.2	2,534.3	1,375.74	43.4%
Totales	8,973.7	7,130.7	7,365	9,393.3	10,721.8	8,716.9	6.1%

Elaboración propia en base a datos de la CEPAL y el BC de cada país.

Los datos del cuadro anterior muestran el cambio en las exportaciones anuales experimentadas por esta industria durante este periodo para cuatro de los cinco países de esta región. El índice de crecimiento promedio es 6.1% durante este periodo para todos los países de la región; este comportamiento fue desigual en los cuatro países estudiados, ya que en El Salvador (-3.7%) fue negativo, mientras que en Guatemala (7.1%) Honduras (3.6%) y en Nicaragua fue el país con mayor nivel promedio de crecimiento promedio con (43.4%).

El comportamiento de las exportaciones de la industria maquiladora evidencia el efecto de la Crisis Financiera Internacional, esencialmente en los años 2009 y 2010 para los países estudiados, en los años 2011 y 2012 se evidencia la recuperación en todos los países excepto en El Salvador, donde todavía no exporta a los niveles que lo hizo en el año

2008. Pese a ello, los promedio respecto al periodo 2000 - 2006, fueron los siguientes: Guatemala 32%, Honduras 29%, y Nicaragua tuvo un gran incremento de 167% porque se pagan los salarios más bajos de la región. El Salvador es el único país que experimenta reducción entre los dos periodos de 37%. En cuanto al total de esta región la industria de las maquilas aportaron en promedio el 37.3% de las exportaciones totales durante este periodo. Evidenciando una considerable disminución con respecto al 61.4% durante el periodo 2000 - 2006 ¹.

La industria textil en Costa Rica está en decadencia desde hace 8 años por pérdida de competitividad a nivel internacional, lo que ahora se ha agravado por la caída en el valor del dólar. Diez años atrás contaba con 120 empresas que ocupaban a 30 mil personas, mientras que hoy las 60 empresas que están en el país dan trabajo solamente a 8

1. Según datos del Diagnóstico 2007 - 2010. Impacto de la Crisis Económica Mundial en las mujeres trabajadoras de las maquilas en Centroamérica. Página19.

Tabla No. 5 Exportaciones de industria maquiladora como porcentaje de las exportaciones totales 2008 - 2012

País	2008	2009	2010	2011	2012	Promedio
El Salvador	29.1%	24.1%	22.5%	19.8%	20.3%	23.1%
Guatemala	36.2%	34.5%	29.8%	31.8%	35.5%	33.6%
Honduras	54.0%	50.8%	53.7%	48.5%	46.7%	50.7%
Nicaragua	55.8%	50.9%	16.2%	29.7%	54.8%	41.5%
Totales	42.2%	38.7%	32.9%	33.8%	38.8%	37.3%

Elaboración propia en base a datos de la CEPAL.

mil. Contrario al desempeño de otros países de la región, la industria textil panameña ha mostrado un declive importante en los últimos años.

El cuadro anterior muestra cómo todos los países de la región alcanzaron un porcentaje de participación en las exportaciones nacionales cercanas al 40%, siendo Honduras y Nicaragua los países con mayores índices

de exportación entre los años 2008 y 2012. Otro elemento a tomar en cuenta de la industria manufacturera en este sector es su participación en el PIB. En cuatro de los países de esta región (El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua) las maquilas aportaron más del 11.8% del PIB en el periodo 2008 - 2011 y en Honduras, aportó el 27.7% durante este mismo periodo.

Tabla No. 6 Exportaciones de industria maquiladora como porcentaje del Producto Interno Bruto 2008 – 2011

País	2008	2009	2010	2011	Promedio
El Salvador	7.3%	5.2%	5.6%	5.7%	6.0%
Guatemala	9.0%	8.0%	7.8%	9.9%	8.7%
Honduras	29.1%	21.8%	28.3%	31.5%	27.7%
Nicaragua	19.8%	17.3%	6.0%	12.5%	13.9%
Totales	13.0%	10.5%	10.6%	13.0%	11.8%

Elaboración propia en base a datos de la CEPAL.

En cuanto a la generación de empleos, el sector maquila ha mostrado una tendencia de crecimiento en la cantidad de plazas de trabajos durante el periodo que se analiza; este dato refleja la importancia para la población de los empleos generados por estas empresas, debido al incremento gradual que experimenta la Población que se incorpora al mercado de trabajo como analizaremos posteriormente. En el cuadro que sigue, se observa que el país con mayor porcentaje

de mujeres trabajando en las maquilas es El Salvador (similar al observado en el periodo 2000-2006), pese a la drástica reducción de las exportaciones y la gradual reducción del empleo en este sector. En el resto de países el porcentaje de mujeres es cercano al 54%, y el total de trabajadores supera los cien mil empleos.

Tabla No. 7 Empleo en la industria en términos absolutos y porcentaje por sexo

Empleo	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	Promedio
El Salvador	80,000	62,400	17,600	78%	22%	23.1%
Guatemala	150,729	80,500	70,229	53%	47%	33.6%
Honduras	120,118	64,864	55,254	54.0%	46.0%	50.7%
Nicaragua	103,652	55,868	47,784	53.9%	46.1%	41.5%
Totales	454,499	263,632	190,866	58.0%	42.0%	37.3%

Elaboración propia en base a datos de la CEPAL.

La información de El Salvador y Honduras son del 2011 y Guatemala-Nicaragua son del 2012.

3. Principales características de las trabajadoras en las maquilas

3.1. Aspectos generales

Como anotan varios estudios, las mujeres son la mano de obra primaria de las maquilas. Estas empresas se caracterizan por la contratación sobre todo de mujeres jóvenes, en muchos casos madres solteras y con un nivel de escolaridad básica. Esta relación entre maquilas y mujeres es caracterizada por el trato injusto y en muchos casos es un ciclo muy difícil de romper ya que las mujeres trabajadoras de estas industrias no tienen otra posibilidad de empleo formal.

El Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC) de Nicaragua, realizó en el año 2009 un estudio sobre mujeres trabajadoras de maquilas. En este estudio se caracterizó a las mujeres que laboraban en distintas empresas manufactureras y de servicios terciarios. En el estudio diagnóstico indica que el 89.2% de las trabajadoras son menores de 35 años². Otra característica encontrada en el estudio, es que la gran mayoría de estas son madres;

el 75% de las encuestadas tenía hijos e hijas. Por otro lado, de la población total el 26.1% eran madres solteras. Estos datos ayudan a entender la responsabilidad en el hogar que presentan las trabajadoras de estas empresas, sobre todo si se considera que un 25% de estas trabajadoras no tienen el apoyo económico del padre de los hijos e hijas.

En Guatemala se presenta una situación similar. Según los resultados del “Estudio sobre el impacto económico en la vida de las mujeres trabajadoras de maquilas” – realizado por la Asociación de Mujeres en Solidaridad (AMES) en 2011 - se encontró que el 80% (40 de 50) de las encuestadas eran mujeres menores de 40 años³. En Honduras la edad promedio según varios estudios citados por CODEMUH, en su informe del impacto de la crisis económica en las mujeres trabajadora de maquila; el promedio de edad en las mujeres que laboran en este sector es de 27 años y entre un 80% y 90% de la población total es menor de 33 años.

En estos estudios las mujeres mayores a 40 años representan alrededor del 1% o 2% de la población total⁴. Así mismo, en Honduras un

2. Según datos del Diagnóstico 2007 - 2010. Impacto de la Crisis Económica Mundial en las mujeres trabajadoras de las maquilas en Centroamérica. Página19.

3. Estudio sobre el impacto económico en la vida de las mujeres trabajadoras de maquilas”, Lic. Ana Patricia Ispanel, Guatemala, 2011.

4. “Diagnostico del impacto de la crisis económica en la vidas de las mujeres trabajadoras de maquila, caso Honduras”, REDCAM-CODEMUH, Marzo 2011.

estudio realizado por CODEMUH⁵ identifico que el grupo de edad que predomina es 25 a 30 años (28.1%), seguido por las menores de 24 años (25.9 %) y el grupo de edad entre 31 a 35 años ocupan el 24.9%, en resumen el 79% de las mujeres son menores de 35 años, otro aspecto relevante es que alrededor del 80% de las trabajadoras de maquilas tienen hijas e hijos. El 21.9% tiene un hijo (a), el 25.9% tienen 2 hijos(as), el 16.4% tienen tres hijos (as) y el 16% Cerca de dos tercios del total de trabajadoras tenía entre 1 y 3 hijos y aproximadamente el 15 % contestaron tener entre 4 y 6 hijos, y un 1% dijo tener 7 hijos o más. En el caso de Guatemala en la encuesta realizada por AMES en el 2011 de las 50 trabajadoras 40 tenía hijos (80%)⁶.

En cuanto a la escolaridad la mayoría de las trabajadora de este sector a nivel centroamericano presenta un nivel educativo de primaria completa o incompleta. Un ejemplo de esto es Honduras alrededor de un 80% de estas mujeres presenta estudios que no sobrepasan la educación primaria básica⁷. En Nicaragua el 55.8% de las trabajadoras presentó un nivel educativo de primaria incompleta, mientras un 23.2% tenía un nivel educativo de primaria completa (haciendo esto un 79% de la población con un nivel educativo que no sobre pasa la primaria)⁸. Estos datos indican que el nivel educativo para las trabajadoras de maquilas en Centroamérica es muy bajo, causando esto una situación de dependencia a este tipo de trabajos que no requieren una alta escolarización.

3.2. Educación⁹.

Un estudio realizado en el año 2005 por la Mesa Laboral de Sindicatos de las Maquilas indica que en Nicaragua, el 31.29% de los y las trabajadoras que laboraban en estas industrias habían concluido sus estudios de bachillerato. Además, un porcentaje mucho menor (1.7%) presentaba una preparación académica universitaria y el 5.1% presentaba una formación técnica media; el 4.8% de los trabajadores eran analfabetas, 4.76% eran autodidactas, 12.93% cursaron primaria incompleta, 18.03% completaron la primaria y 22.11% cursaron la secundaria incompleta. Dando como resultado un 62.63% de trabajadores sin completar el nivel de educación media ofrecido por el sistema educativo de Nicaragua.

Otro caso de este déficit en la educación es Honduras, ya que en el 2004, el 70% de los y las trabajadoras de maquilas tenía un nivel de estudio máximo de primaria y un 21.8% de las encuestadas tienen un nivel escolar de secundaria incompleta. En El Salvador, según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2012, existe una tasa de analfabetismo del 12.4% a nivel nacional; de este el 7.8% está representado por mujeres y el 4.6% está representado por hombres. En el área urbana la tasa de analfabetismo es del 8.2%; dentro de esta la proporción de mujeres es de 5.7% y la de hombres, es de 2.5%. En lo rural, la tasa de analfabetismo es de 19.9% correspondiendo el 11.5% para las mujeres y el 8.4% para los hombres. En relación al sexo

5. Estudio sobre el impacto económico en la vida de las mujeres trabajadoras de maquilas", Lic. Ana Patricia Ispanel, Guatemala, 2011.
6. "Diagnostico del impacto de la crisis económica en la vidas de las mujeres trabajadoras de maquila, caso Honduras", REDCAM-CODEMUH, Marzo 2011.
7. "Estudio del Impacto económico de la crisis económica 2008-2010 en las mujeres de las Maquilas", Movimiento de mujeres "María Elena Cuadra, Nicaragua, abril 2011.
8. Diagnostico 2007 - 2010 Impacto de la crisis económica mundial en las mujeres trabajadoras de las maquilas en CA.
9. El trabajo reproductivo le impide el reposo necesario para recuperar energías, lo que aumenta el riesgo de problemas en la salud de las mujeres trabajadoras.

AÑO	PAÍS	TASA ANALFABETISMO 15 – 24 AÑOS			TASA NETA MATRICULA EDUCACIÓN PRIMARIA			TASA NETA MATRICULA EDUCACIÓN SECUNDARIA		
		Promedio	Mujer	Hombre	Promedio	Mujer	Hombre	Promedio	Mujer	Hombre
2010-2011	El Salvador	96.0	96.4	95.7	94.3	94.2	94.4	60.0	60.8	59.3
2010	Guatemala	87.0	84.9	89.0	95.8	95.1	96.5	46.1	44.3	48.0
2010-2011	Honduras	95.2	95.9	94.4	97.3	98.0	96.6	20.6	25.8	23.3
2010	Nicaragua	87.0	88.8	85.3	92.5	92.9	92.0	45.8	48.9	42.7

Elaboración propia en base a datos de la CEPAL.

las tasas específicas de analfabetismo son: a nivel nacional, para las mujeres el 14.7% y para los hombres el 9.9%. En el área urbana para las mujeres es de 10.5% y para los hombres de 5.4%; en lo rural para las mujeres es del 22.3% y para los hombres de 17.3%.

En Guatemala, La fuerza laboral está siendo representada ahora por mujeres jóvenes que no han superado los niveles de educación formal como la primaria y básicos, junto con otra población menor femenina adulta, en iguales condiciones educacionales, que iniciaron jóvenes y que se han quedado trabajando en la maquila sin la oportunidad de desarrollarse educativamente.

3.3. Salud de las trabajadoras en la maquila

Hoy en día, las mujeres representan más del 40% de la fuerza de trabajo mundial, es decir, 1.200 millones de los 3.000 millones de personas trabajadoras de todo el mundo, generando un impacto positivo a la economía mundial. Esta presencia creciente de la mujer despierta una serie de interrogantes relacionadas al género, en función a los diferentes riesgos que enfrentar hombres y mujeres referente a la salud, por ejemplo: exposición a sustancias peligrosas; impacto

de los agentes biológicos en la salud reproductiva; demandas físicas y psicológicas en relación a la sobrecarga y naturales del trabajo; la falta de diseño ergonómico de los lugares de trabajo y la extensión de la jornada laboral. También es claro que la doble jornada de la mujer trabajadora influye de manera determinante en la salud de ella, porque el trabajo de los cuidados, producto de la sociedad patriarcal hace que recaer exclusivamente en las mujeres.

Las condiciones que presta la industria maquiladora se caracteriza por el contenido y la intensidad del trabajo, variables problemáticas por las exigencias que éste tipo de trabajo demanda, son efectos nocivos para la salud. La actividad que se realiza no permite ejercitar la capacidad intelectual de las trabajadoras, por el contrario se hacen tareas parcializadas, monótonas, repetitivas (en algunos casos se presenta la realización de hasta 60,000 o más movimientos repetitivos diariamente), la adopción de posturas forzadas¹⁰, vibración, manejo manual de cargas, altas metas de producción, campos electromagnéticos, uso indiscriminado de compuestos químicos, poca o nula autonomía de trabajo, supervisión estricta, una gran carga psíquica en función de la duración de la jornada de trabajo, además de altas o

10. El 90.3% de las trabajadoras de la agroindustria permanecen de pie y el 74.8% de las trabajadoras de la industria textil permanecen sentadas, en ambos casos de forma estática. Solamente el 6.9% y el 14% de las trabajadoras de la agroindustria y textil respectivamente, cambia de posición durante la jornada laboral. (Estudio de caso Chimaltenango y Franja Sacatepéquez, Guatemala, Médicos del Mundo 2009 y Trabajo y Salud de las mujeres de la maquila en El Salvador, ORMUSA).

bajas temperaturas, ruido, polvo, deficiente iluminación y exposición a sustancias tóxicas¹¹. En algunos estudios, los trastornos musculoesqueléticos ocupacionales (TMEO)¹² y los trastornos psíquicos (ISTAS 2009) han sido identificados como los principales daños a la salud derivados de la exposición a los riesgos y exigencias mencionadas anteriormente.

Dada la forma como se organiza el trabajo, en algunas industrias maquiladoras se presentan una serie de exigencias derivadas de las altas metas de producción, lo que hace que las trabajadoras ante la imposibilidad de cumplirlas, buscan como “ahorrar tiempo”, por ejemplo: no moverse de su lugar de trabajo, no comunicarse con sus compañeras y compañeros; disminuir el tiempo de almuerzo y no tomar agua para evitar ir al baño¹³ y utilizar ese tiempo para poder producir más piezas y cumplir con las metas de producción impuestas, esto demuestra que las metas de producción no están en correspondencia con la duración normal de la jornada de trabajo. (CODEMUH 2012). Estas exigencias van a desencadenar mecanismos fisiológicos y psicofisiológicos que mantenidos en el tiempo por meses o años producen alteraciones en la salud física y mental de las mujeres. Por ejemplo en Chimaltenango, Guatemala, donde las principales industrias maquiladoras son agrícolas, la mortalidad general de las mujeres está asociada a enfermedades respiratorias (neumonías y bronconeumonías), infarto agudo de miocardio, insuficiencia cardíaca congestiva, accidente cerebro vascular y tumor maligno en el estómago¹⁴.

Todos estos factores contribuyen a establecer y reproducir precarias relaciones humanas en la industria maquiladora que se relacionan con modelos organizativos de producción tayloristas - fordista. Lo que demuestra que la salud de las trabajadoras en pleno siglo XXI comporta las mismas características que a inicios de la revolución industrial.

3.4. Salud sexual y reproductiva

De acuerdo a la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Cairo 1994) y en base a la definición de la OMS, se define que la salud reproductiva es un estado general de bienestar físico, mental y social, y no de mera ausencia de enfermedades o dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo y sus funciones y procesos. En consecuencia, la salud sexual y reproductiva entraña la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos y de procrear y la libertad para decidir hacerlo o no, cuándo y con qué frecuencia. Esta última condición lleva implícito el derecho del hombre y la mujer a obtener información y de planificación de la familia de su elección, así como a otros métodos para la regulación de la fecundidad que no estén legalmente prohibidos, y acceso a métodos seguros, eficaces, fáciles y aceptables, el derecho a recibir servicios adecuados de atención de la salud que permitan los embarazos y los partos sin riesgos y den a las parejas las máximas posibilidades de tener hijos sanos.

En el estudio realizado en Chimaltenango, Guatemala¹⁵, se constató que la principal causa de morbilidad materna es el aborto,

11. Impacto de la crisis económica mundial en las trabajadoras de la maquila en Centroamérica - Diagnostico 2007.
12. TMEO son las enfermedades o lesiones que afectan al aparato locomotor: músculos, tendones, esqueleto, bursas (cavidades llenas de líquido cerca de las articulaciones), cartilago, sistema vascular, ligamentos y nervios que son causadas o agravadas por la exposición laboral o factores de riesgo. (Mso. Luis Pérez Pantoja, Catedrático de la Universidad Autónoma de Xochimilco, México y asesor de CODEMUDEH) Exposición en 15 avo. Coloquio MEC.
13. Algunas empresas tienen un sistema de escáner con el fin de controlar las idas al baño, en otras hay que marcar cada vez que uno se levanta y el permiso al baño es regulado, lo que ocasiona problemas en los riñones.
14. Médicos del Mundo, estudio realizado en Chimaltenango, Guatemala 2009.
15. El Derecho a la Salud de las Trabajadoras de las maquilas industriales, Guatemala - Médicos del Mundo

seguida de complicaciones post parto tales como mastitis (inflamación de las glándulas mamarias, algunas veces con secreción de pus), presión arterial alta, preclamsia (presión arterial alta producida por toxinas en la sangre o proteínas altas en la orina) y hemorragias. En la actualidad en la industria maquiladora se despide por causa de embarazo, utilizando cualquier excusa. Por ejemplo, haciendo uso de la libertad que para ello otorga el período de prueba u otras posibles faltas. Las embarazadas y lactantes tienen que realizar las mismas labores y en las mismas condiciones que las demás. Es decir, carecen de un tratamiento laboral especial y protector acorde con su estado, lo que hace que sus condiciones de trabajo sean más difíciles, colocando en alto riesgo su salud y la de la criatura por nacer. Por lo general, se les dificulta y, en ocasiones, se les impide el cumplimiento de las citas de control médico prenatal y postnatal. Cuando se les permite acudir, tienen que trabajar luego más arduamente para recuperar el tiempo que utilizó en la cita médica para alcanzar el logro de las metas de producción.

4. Violencia laboral contra de las mujeres

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) estableció por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Este acuerdo histórico – el primero en el mundo que aborda la violencia contra las mujeres – ha dado pauta para la adopción de leyes, programas y políticas sobre la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención, así como un marco político y estratégico para su implementación. No obstante estos avances significativos, la violencia en contra de las mujeres sigue

siendo una realidad diaria en las escuelas, en el trabajo y, peor aún pero con mayor frecuencia, en sus propios hogares.

La violencia se utiliza de manera rutinaria para callar, oprimir, sujetar y matar a las mujeres. Afecta la realización de los derechos de las mujeres – su salud, su potencial económico, su participación en la política y su contribución a la sociedad en general – y es un obstáculo al desarrollo humano, a la democracia y a la paz en los países de la región. De los cuatro países que forman parte de este estudio, únicamente Honduras no cuenta con una ley específica e integral en contra de la violencia hacia las mujeres.

En estudio realizado por ORMUSA; define la violencia laboral como una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir, acosar y someter a la otra persona, que puede manifestarse como agresión física, verbal, sexual y psicológica. Esta puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, puede ejercerse por acción u omisión, afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan y configura una violación a los derechos humanos y laborales. Este tipo de violencia está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud. También puede ser ejercida por distintos actores y niveles, pero quien la reciba siempre es la parte más débil de la relación laboral, es decir la trabajadora o trabajador. Entre las causas, además de la vulnerabilidad laboral, se debe sumar otro factor muy importante: la discriminación por razones de género y etnia que afecta generalmente a las mujeres como resultado de un sistema patriarcal y políticas sexistas que en la práctica se traduce

a limitar sus oportunidades de ascenso o igual remuneración como resultado directo de la división sexual del trabajo¹⁶.

Las definiciones contenidas en las diferentes leyes en contra de violencia hacia las mujeres vigentes en los respectivos países de la región centroamericana enlazan diferentes manifestaciones y acciones que constituyen violencia laboral, con un elemento común: las relaciones de poder derivadas de la organización del trabajo y las relaciones de poder por razones de género, en el caso de las mujeres, que aumenta los factores de riesgo y probabilidades de sufrir violencia laboral. Es evidente que en la violencia laboral, también intervienen otros factores de origen económico y social que pueden ocasionar violencia contra trabajadoras y trabajadores, por ejemplo la permanente búsqueda de aumentar las ganancias a costa del irrespeto de los derechos laborales, conductas personales e individuales de quienes ejercen poder - incluyendo el machismo y misoginia - carencia de liderazgo positivo para ejercer la coordinación y supervisión de los equipos de trabajo, la falta de políticas de gestión de recurso humano con enfoque de derechos humanos y género; y debilidad institucional para hacer cumplir los derechos laborales¹⁷.

Según estudio del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”¹⁸ realizado en las industrias maquiladoras de tabaco de la ciudad de Estelí, Nicaragua, todas las mujeres sufren violencia verbal, de estas el 67% se ha quedado callada, el 28% reclama, 13 % disimula, 12% se enoja y el 15% lo informa a su jefe inmediato, como podemos notar la mayoría (67%) opta por quedarse callada por temor a represalias, por

ser el jefe inmediato el identificado como la principal persona que causa la violencia en la fábrica y pueden perder el empleo. Se han dado casos que a las mujeres les ha tirado el tabaco en la cara cuando el puro no cumple los niveles de calidad. Otra forma de violencia laboral denunciada frecuentemente por las trabajadoras de la industria maquiladora es que le descuentan el tiempo que necesita para asistir al seguro social y realizarse chequeos o controles médicos por enfermedad o cuando deben acudir a consulta con sus hijos o hijas pequeñas. Otras prácticas frecuentes en la imposición de metas arbitrarias a las trabajadoras y las humillaciones y malos tratos que deriva el incumplimiento de las mismas.

El impacto económico y social de la violencia de género también ha sido analizado por el Banco Mundial, el cual ha señalado que los costos económicos de la violencia se traduce en una menor tasa de participación en el mercado laboral, menor productividad en el trabajo, mayor ausentismo, menores ingresos e impactos en la productividad de la generación siguiente. A nivel macroeconómico, la violencia frecuentemente lleva a menor capacidad de ahorro e inversión. Existe evidencia que las mujeres que sufren violencia doméstica tienen índices más altos de ausentismo laboral y mayores probabilidades de ser despedidas o dejar sus trabajos.

El Estudio del Banco Mundial, señala que existen datos sobre la relación entre el impacto de la violencia contra la mujer y su capacidad para obtener ingresos. Morrison y Orlando (1999: 56) constatan una diferencia significativa entre las remuneraciones laborales de las mujeres afectadas por violencia física severa y las que no han

16. La misoginia: es la aversión u odio a las mujeres, o la tendencia ideológica o psicológica que consiste en despreciar a la mujer como sexo y con ello todo lo considerado como femenino.

17. Diagnóstico sobre derechos humanos, laborales y de género de mujeres de las fábricas de tabaco de la ciudad de Estelí – MEC 2007.

18. Precariedad Laboral en Centroamérica –LarraitzLexartza – 2010.

experimentado este tipo de violencia. En Managua, Nicaragua, las mujeres que sufren violencia física severa ganan sólo un 57% de lo que ganan sus compañeras que no sufren abuso. Según el estudio del Banco Mundial, en Santiago de Chile, este porcentaje es de 39%. En Chile, las pérdidas de ingresos para todas las mujeres representaron más del 2% del PIB chileno de 1996. En Nicaragua, las pérdidas constituyeron aproximadamente un 1,6% del PIB de 1996. Vale la pena recalcar que estas pérdidas incluyen solamente el impacto sobre el ingreso de la mujer y no captan el impacto sobre la participación laboral en sí, ni tampoco el impacto sobre el ausentismo. Otro costo económico de la violencia dentro del hogar es el impacto intergeneracional que ésta tiene en el futuro económico de la niñez. Los niños y niñas que sufren o que son testigos de violencia doméstica tienen más probabilidades de tener problemas disciplinarios en los centros educativos, más probabilidades de repetir curso y, por consiguiente, menor probabilidad futura de obtener un empleo adecuado con un salario decente.

Por su parte el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) auspició estudios acerca del impacto económico de la violencia criminal urbana en Brasil, Colombia, El Salvador, México, Perú y Venezuela. Los estudios desglosan los costos de la violencia en costos directos (impactos en la salud y pérdidas materiales, como es el gasto público y privado en policía, sistemas de seguridad y servicios judiciales); costos indirectos (productividad e inversión, trabajo y consumo) y transferencias (valor de bienes perdidos en robos, rescates pagados a secuestradores y sobornos pagados como resultado de extorsión). Los cálculos finales de costos se expresaron como un porcentaje del producto interior bruto de 1997. Los costos variaron entre un bajo 5,1% en Perú y un alto 24,9% en El Salvador, con una media de 14,2% para los seis países. Los costos sociales incluyen la transmisión

intergeneracional de la violencia, la erosión del Capital social, una reducción de la calidad de vida y una menor participación en los procesos Democráticos. La violencia contra las mujeres y niñas resulta en malos resultados para la salud sexual y física; reduce los logros educativos, productividad y funcionamiento social.

La violencia contra las mujeres en el trabajo es una cuestión de derechos humanos y laborales que impacta en la salud y seguridad de las trabajadoras. Los costos que supone la violencia de género para las empresas incluyen ausentismo, aumento de la rotación, disminución del rendimiento, imagen pública negativa, pagos de honorarios legales, costas procesales, multas o compensaciones en caso de acuerdo y reducción de la productividad.

Para las trabajadoras dicha violencia puede llevar a un estrés elevado, pérdida de motivación, aumento de accidentes, discapacidad e incluso la muerte. El impacto potencial en la salud y el bienestar se puede evitar a través de la promoción de una cultura preventiva en el mundo del trabajo. Las nuevas legislaciones sobre salud y seguridad en el trabajo, como la Ley General de Prevención de riesgos en los centros de trabajo de El Salvador, incluye el acoso sexual, el acoso laboral y cualquier otra forma de discriminación, como tipos de riesgo psicosociales que hay que incluir en los planes de prevención que tienen que elaborar todas las empresas.

5. El acoso laboral o Mobbing

Es una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora; también se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral. En los años 80 se utilizó el término Mobbing para

denominar una forma de violencia en el trabajo. Este término proviene del verbo inglés *to mob* que significa “acosar, asaltar, atropellar, atacar en grupo a alguien”. El acoso laboral se definió como aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema y de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otras personas en el lugar de trabajo. Una de las formas más comunes del *mobbing* es el aislamiento de la víctima del resto de su entorno laboral que se traduce en la asignación de tareas inútiles de modo que la trabajadora-víctima es despreciada en su potencial profesional, tratada hostilmente en forma sistemática y hostigada frecuentemente hasta que se consigue aislarla o apartarla del trabajo. Un listado de acciones que de manera frecuente pueden convertirse en casos de acoso laboral son las siguientes ¹⁹:

- (i) Los superiores jerárquicos niegan la posibilidad de comunicarse adecuadamente a una trabajadora; silenciándola, cuestionando la calidad de su trabajo o criticando su vida privada, y amenazándola con el fin de aislarla. La imposibilidad de comunicarse puede incluir que la trabajadora sea interrumpida cuando habla o se evita el contacto visual con ella.
- (ii) Los colegas rehúyen a una trabajadora, no hablan con ella; los superiores jerárquicos prohíben que se le hable; se le asignan lugares de trabajo aislado, se le hace el vacío, se le anula.
- (iii) Acciones de chismorreos, ridiculización, mofa, burla de alguna discapacidad, herencia étnica, creencias religiosas, manera de moverse o de hablar, humillaciones y ataques a la reputación o a la calidad profesional de una trabajadora mediante calumnias, confabulaciones o evaluaciones de trabajo poco equitativas.

(iv) No se le asignan tareas a una trabajadora o se le asignan tareas sin sentido, imposibles de realizar o inferiores a sus capacidades. También puede tratarse de cambios frecuentes en sus tareas y responsabilidades, con el objeto de disminuir sus capacidades, rendimiento y responsabilidad laboral.

(v) Ataques dirigidos a la salud de la víctima: violencia de tipo verbal, amenazas de violencia física, exposición a trabajos de alto riesgo o a exigencias y demandas complejas, agresiones de tipo físicas y psicológicas.

6. Acoso sexual, relaciones de poder y condiciones de trabajo

El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente por su condición de género; lo enfrentan por estar en posiciones de subordinación laboral, cuando se las percibe como competidoras del poder, por su situación de vulnerabilidad. Por tanto, el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.

El hostigamiento sexual perjudica las condiciones de trabajo. Es uno de los factores de riesgo que aparecen en investigaciones de salud ocupacional que han contemplado el conjunto de condiciones de trabajo y han incorporado las experiencias y la voz de las trabajadoras. El acoso sexual tiene un impacto directo en la salud, con repercusiones psíquicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima), y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión).

19. Cartilla informativa *El Acoso Laboral o Mobbing*, Dirección del Trabajo, Chile, 2007.

Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral. El Convenio número 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación es el que protege contra el acoso sexual. A lo largo de los años, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha expresado de forma reiterada la opinión de que este tipo de acoso constituye una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo y una violación de los derechos humanos, y debe abordarse en el contexto de este Convenio. Según dicha Comisión, el acoso sexual menoscaba la igualdad en el trabajo, al atentar contra la integridad, la dignidad y el bienestar de las personas trabajadoras y debilita las bases sobre las cuales las relaciones laborales son construidas y perjudica la productividad.

En 2011, la OIT hizo un estudio sobre legislación y jurisprudencia sobre los derechos laborales de las mujeres en toda Centroamérica, en el que se incluyó el análisis de la legislación y jurisprudencia relativas al acoso sexual. Se concluyó que el acoso sexual sigue siendo un fenómeno que no está suficientemente regulado en los países y, por tanto, la jurisprudencia es muy escasa. El país con más jurisprudencia es Costa Rica, el único país que tiene una ley específica sobre acoso sexual en el empleo. En los demás países el acoso sexual está tipificado como delito en los Códigos Penales; pero la jurisprudencia es casi inexistente, lo cual demuestra que la denuncia es menor que los casos en que se sufre de este acoso y que los procesos judiciales siguen siendo difíciles para las víctimas, al punto que muchas se retiran antes de llegar al final.

7. Seguridad social

La seguridad social es un derecho humano fundamental desde el que se debe trabajar para lograr la inclusión y la superación de las desigualdades que afectan a las mujeres. Tener seguridad social es tener asistencia médica, prestaciones en caso de accidente de trabajo, seguro de enfermedad, prestación de desempleo, pensiones de jubilación (prestaciones de vejez), prestaciones familiares, asistencias por maternidad, prestaciones por invalidez y ayudas para los sobrevivientes en caso de fallecimiento de la persona trabajadora. El sistema de seguridad social garantiza derechos y provee de servicios sociales cubiertos por el mismo.

El acceso a la seguridad social presenta grandes limitaciones en la región centroamericana. La baja presencia del trabajo formal es uno de los factores que abona a esta situación. Así, en países como Honduras, Nicaragua y El Salvador el porcentaje de la población asalariada formal apenas representa el 50% de la población ocupada. Según el Informe 2008 del Estado de la Región, para 2006 la cobertura contributiva del total de personas ocupadas, alcanzó - en países con sistemas de seguridad social más fortalecidos como Costa Rica y Panamá - al 63% y al 47% de las personas ocupadas respectivamente. En El Salvador esta cobertura fue de 31%, en Nicaragua de 22% y en Guatemala y Honduras ni siquiera superó el 20% de la mano de obra ocupada. El promedio de cobertura regional fue de 29%²⁰.

Sin embargo, contar con un trabajo asalariado formal tampoco es garantía para el acceso a la protección social. En Nicaragua, Guatemala o El Salvador en el 2006 más de la mitad de la población asalariada no contaba con ningún tipo de seguro, alcanzando porcentajes de 57,4, 56,8% y 52,5% respectivamente. Contrario a

20. Precariedad Laboral en Centroamérica –LarraitzLexartza – 2010.

21. Idem.

los porcentajes de población asalariada no asegurada son más bajos en Panamá (27,5%) y en Costa Rica (14%)²¹. Esta baja cobertura de la seguridad social para las personas asalariadas formales da cuenta de la evasión de obligaciones por parte de los empleadores, la impunidad ante el incumplimiento y de las deficiencias de las inspecciones laborales de las instituciones correspondientes de los gobiernos de Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua.

Otro elemento a analizar de las limitaciones son los mecanismos para el aseguramiento para quienes trabajan a tiempo parcial o por horas²² o aquellas trabajadoras que no tienen una relación laboral con la fábrica pero que trabajan para ellas desde hace muchos años. Las modalidades de aseguramiento directo requieren de cotizaciones equivalentes a jornadas completas y particularmente en el caso de quienes trabajan por horas esto se hace imposible porque el monto a cotizar por el seguro superaría sobremanera el salario.

El derecho y la obligatoriedad del seguro social para las personas trabajadoras quedan garantizados en todas las constituciones de la región centroamericana a través de distintas leyes orgánicas sobre la seguridad

social²³, pero este derecho no se cumple por falta de inspecciones de las instancias correspondientes por una parte y otra por el incumplimiento de los marcos legales por los empleadores.

A pesar de que el goce de este derecho se circunscribe básicamente a la relación obrero-patronal, se reconoce el carácter expansivo de los distintos regímenes que de forma gradual irán ampliando su cobertura e incorporando diferentes sectores productivos. En términos generales, la cobertura de los distintos regímenes de seguridad social centroamericanos comprenden protección ante: enfermedad, accidentes, maternidad, invalidez, jubilación, desempleo (cesantía) involuntaria, viudez, edad, orfandad, muerte. Otro aspecto fundamental con respecto a la Seguridad Social y la protección a las mujeres está relacionado con las licencias remunerada por maternidad, un derecho adquirido por ley en todos los países Centroamericano, sin embargo este derecho a disponer de una licencia por maternidad remunerada no es respetado en la mayoría de las industrias maquiladoras por no registrar en tiempo y forma a las trabajadoras.

22. Aquí se encuentran las bordadoras, costureras a domicilio sin relación laboral con la fábrica, a pesar de que algunas cosan desde hace años para la misma empresa.

23. Precariedad laboral en Centroamérica – LarraitzLexartzaArtza - 2010.

CAPITULO II

AGENDA DE LOS DERECHOS LABORALES DE MUJERES TRABAJADORAS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN CENTROAMÉRICA

I. Ejes de la Agenda

Esta Agenda pionera en la región, presenta propuestas y acciones para que los mecanismos institucionales de los gobiernos de la región centroamericana incorporen el enfoque de género en las políticas económicas y sociales, que incorporen políticas de igualdad de oportunidades para avanzar en la superación de la discriminación y en la promoción de la igualdad de género en el mundo laboral. Los enfoques y propuestas se presentan articulados a seis (6) ejes estratégicos:

- Derecho a un empleo y salario digno
- Derecho a la salud en el trabajo
- Derecho a la salud sexual y reproductiva
- Derecho a la seguridad social
- Derecho a la no violencia laboral y acoso sexual
- Derecho a la capacitación y asistencia técnica

1. Derechos a un empleo y salario digno

Más allá de ser un conjunto de estándares, el Trabajo Digno es un concepto que engloba las aspiraciones de los y las trabajadoras durante su vida laboral. Es el trabajo que se realiza con total respeto a los principios y derechos laborales universales, con un ingreso adecuado y proporcional que permita acceder a bienes y servicios para la persona trabajadora y su familia, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo. El trabajo digno debe ofrecer condiciones en

las que pueda desenvolverse en un ambiente apropiado o satisfactorio, donde desarrolle a plenitud sus capacidades, que brinde seguridad en términos de cuidado a la salud integral y garantice el goce de una jubilación o una pensión. Implica mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, la libertad para que la gente exprese sus opiniones, se organice y participe en las decisiones que afectan sus vidas.

En la mayoría de los países de Centroamérica, las empresas maquiladoras constituyen la mayor fuente de empleo para las mujeres. En todos los países, las mujeres ocuparon más del 50% de los empleos generados y en el caso de El Salvador, alcanza hasta un 78% de las plazas ocupadas. Y aunque la industria maquiladora es un espacio de inserción de las mujeres, las condiciones laborales son precarias. En cada uno de los países, el salario de las trabajadoras se encuentra por debajo de los costos de la canasta básica lo que afecta considerablemente sus condiciones de vida y su capacidad de sobrevivencia. La flexibilización laboral - condición a la que se enfrentan una buena proporción de trabajadoras de las maquilas - significa un retroceso en el respeto de sus derechos humanos porque implica desarrollar largas jornadas, trabajo temporal, la eliminación de toda posibilidad de lograr estabilidad laboral, seguridad social, derecho a prestaciones y licencia por maternidad; incremento de hostigamiento y mayores ingresos, puesto que se prescinde de la regulación establecida en las legislaciones nacionales²⁴.

24. Resumen de resultados obtenidos en Encuentro e Intercambio Centroamericano Avance para la Construcción Colectiva de la Agenda de derechos laborales de las trabajadoras de las maquilas; Febrero 2013.

En este contexto, las organizaciones de mujeres – movimientos y asociaciones – que promueven la presente Agenda, se proponen dirigir sus esfuerzos de incidencia ante los Estados y gobiernos de cada país y otros actores nacionales e internacionales para avanzar en los siguientes aspectos:

(i) Los gobiernos de la región centroamericana deben ser garantes del respeto a los derechos laborales de las trabajadoras (es) de la industria maquiladora mediante la aplicación de las leyes que rigen la materia y el seguimiento constante al cumplimiento de estos derechos, a través de las instituciones garantes.

(ii) Es tarea de los gobiernos de la región y de todos los sectores económicos la creación de un ambiente propicio para que los diversos actores económicos contribuyan a la creación de empleo digno, especialmente para las mujeres. Se demanda que los gobiernos destinen recursos financieros y técnicos para impulsar programas de emprendimiento económico dirigidos a mujeres organizadas en cooperativas, colectivos de producción así como micro, pequeñas y medianas empresas productivas.

(iii) El no pago de las prestaciones laborales a trabajadoras (es) de la industria de la maquila es una de las principales limitaciones que se ha enfrentado a lo largo de muchos años, debido a la mala práctica empresarial –y muchas veces a la negligencia de los gobiernos– de hacer cumplir las leyes que protegen este derecho. A fin de evitar la evasión e incumplimiento de esta responsabilidad por parte de las empresas de la industria maquiladora, se propone a los gobiernos de los países de la región:

- Se constituya en cada país un Fondo Provisional para garantizar el pago de prestaciones laborales de las (os) trabajadoras (es) de las maquilas en caso que dichas empresas cierren operaciones. Dicho Fondo estaría administrado por una comisión

tripartita (gobierno – empresariado – trabajadores) y estaría respaldado por el marco jurídico de cada país.

- Supervisar adecuadamente los cambios en la razón social de las empresas de la industria maquiladora, para evitar que utilicen este procedimiento como una manera legal de evadir el cumplimiento de los derechos de indemnización, que las trabajadoras (es) de dichas empresas han acumulado durante el periodo que han laborado.

(iv) Entendemos el trabajo como una actividad que debe estar al servicio del bienestar de las personas y de la sociedad; desde esta perspectiva se plantea el derecho a un empleo y salario digno como una forma de garantizar la autonomía de las personas y su contribución a la sociedad.

- Los gobiernos de la región centroamericana deben promover con efectividad políticas nacionales y mecanismos de empleo bajo el principio de igualdad de género. Se debe fomentar la aplicación de las acciones afirmativas contempladas en las leyes nacionales con respecto a la contratación laboral, previniendo y sancionando la discriminación por sexo, edad, religión, color, partido político, etnia, condición social y capacidades diferentes.

- Los gobiernos de la región centroamericana deben garantizar que las Zonas Francas respeten la aplicación y cumplimiento de la ley laboral, por el impacto negativo que esto tiene sobre el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores de este sector económico

- Los gobiernos de la región centroamericana no deben aceptar el uso de la flexibilización laboral como instrumento de contratación, ya que la implementación del trabajo temporal y por horas, es un retroceso en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las

trabajadoras (es) y deteriora las condiciones de salud y vida de las mujeres. La flexibilización evita que las trabajadoras gocen del derecho a horas extras o extraordinarias a pesar que el mismo está contemplado en la ley laboral de cada país.

- Los Gobiernos de la región centroamericana deben destituir de su cargo a servidores públicos que toleren o actúen con negligencia ante las violaciones de los derechos laborales de las trabajadoras de la maquila.

(v) El trabajo no remunerado tiene implicaciones profundas en la situación de la pobreza y el bienestar. Como resultado de los papeles asignados socialmente, las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Esto incluye las actividades de mantenimiento doméstico como cocinar y limpiar, las actividades del cuidado persona a persona así como la atención a la niñez y los adultos mayores. Aunque es esencial para el bienestar de las personas, la reproducción de la fuerza laboral y la cohesión social, esta clase de trabajo rara vez se reconoce y visibiliza en los modelos económicos usados en la formación de políticas. Tampoco se apoya suficientemente el trabajo doméstico y de cuidados a través de políticas apropiadas.

- Por ello demandamos que los gobiernos de la región centroamericana garanticen que en la Industria maquiladora no se cometan actos u omisiones que vulneren los derechos de estabilidad laboral de las mujeres durante el período pre y post natal.

- La Industria Maquiladora de la Región Centroamericana y las Marcas deben dar cumplimiento a los marcos legales que obligan a los empleadores a instalar Centro de Cuidados Infantil para hijas e hijos del personal,

- Los Gobiernos deben desarrollar políticas públicas para promover la redistribución de las responsabilidades del trabajo doméstico entre hombres y mujeres.

- Los Ministerios del Trabajo deben vigilar y asegurar la erradicación de la práctica ilegal de exigir pruebas de embarazo y VIH como requisito de contratación y permanencia en el empleo.

(vi) Las instancias administrativas y judiciales competentes deben velar para que se respeten los derechos humanos laborales en cada país de la región centroamericana. De manera particular, los Ministerios de Trabajo o Secretaría de Trabajo deben cumplir con su responsabilidad a fin de mejorar las prácticas laborales y prevenir violaciones e infracciones a ley de cada país. A través de la presente Agenda se propone que estas instancias actúen en correspondencia a su mandato en las siguientes situaciones:

- Los gobiernos de la región centroamericana deben garantizar que los Ministerios del Trabajo cumplan con el respeto a la legislación laboral así como a los convenios internacionales suscritos por sus Estados, aplicando sanciones a las empresas y empleadores que no cumplan con la ley.

- Garantizar el derecho a las prestaciones e indemnizaciones laborales de las personas trabajadoras y que las mismas se calculen y paguen de acuerdo a lo establecido en la Ley,

- Fortalecer las Inspectorías de Trabajo para garantizar el respeto de los derechos de las mujeres trabajadoras, dando cumplimiento al mandato constitucional.

- Aplicar sanción a la Industria Maquiladora cuando descuenten el día o tiempo utilizado por las trabajadoras para asistir a consultas médicas de ellas y dependientes.

(vii) Centroamérica es una región que posee una historia común, así como problemáticas que afectan a cada uno de los países. Uno de los problemas sentidos es la generación de empleo de calidad y el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras especialmente de la industria maquiladora. Ante esta situación las Organizaciones que suscriben la Agenda propone avanzar en los siguientes aspectos:

- Que el Sistema de Integración Centroamericana (SICA) incluya en su agenda, la promoción y protección de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras de la maquila.
- Que el Parlamento Centroamericano (PARLACEN) y la Secretaria del SICA promuevan la aprobación de un salario mínimo acorde a la canasta básica ampliada en cada país, sobre la base del análisis de los salarios mínimos y el costo de los insumos que integran dicha canasta básica.

2. Derecho a la salud ocupacional

En la mayoría de los países centroamericanos, las enfermedades ocupacionales se registran como enfermedades comunes ya que no existe un procedimiento adecuado para clasificarlas, debido a la carencia de especialistas en medicina del trabajo a nivel de los Institutos de Seguridad Social y Ministerios del Trabajo. Esto reduce la posibilidad de formular políticas públicas para la prevención, la detección y la determinación del origen ocupacional de las enfermedades profesionales y su debido tratamiento e indemnización.

La salud ocupacional es un tema obligado de discusión y una demanda reiterada en los

diversos foros nacionales y regionales que las trabajadoras han realizado²⁵; se cuestiona la organización del trabajo que implementan la mayoría de las empresas de la industria maquiladora, basado en cuotas y metas de producción elevadas e inalcanzables; lo que incrementa la jornada laboral, así como la realización de un trabajo temporal o trabajo por horas, afectando considerablemente la salud de las trabajadoras y eliminando el goce de los derechos laborales básicos. Ante esta situación, las organizaciones que suscriben la presente Agenda demandan:

- (i) Promover y mantener un diálogo abierto entre organizaciones sindicales, organizaciones y movimientos de mujeres con las instituciones gubernamentales y representantes de la empresa privada del sector, con el propósito de encontrar mecanismos y procedimientos que contribuyan a un efectivo cumplimiento de la legislación laboral referida a la salud ocupacional y para que se brinde atención adecuada a las trabajadoras de la industria maquiladora. En dicho diálogo se abordarán temas relevantes entre los que sobresalen:
- (ii) Que los gobiernos de la región centroamericana realicen investigaciones y estudios médicos que identifiquen los principales factores de riesgo ocupacionales en relación a la salud de las trabajadoras. Los hallazgos de los estudios deberán servir para formular políticas para prevenir, modificar las formas y métodos de trabajo a fin de disminuir la exposición prolongada a los riesgos ocupacionales; a la vez, deben informar a la persona trabajadora de los riesgos a los cuales se encuentra expuesto en la ejecución de su trabajo.

25. Puesto que son muchos los factores de riesgo ambiental, psicosocial y de organización del trabajo tales como: métodos de trabajo, sistemas de metas y cuotas de producción elevadas y progresivas, el incremento de jornadas ordinarias diarias ilegales por arriba hasta de 4 horas de la jornada protegida. La organización de la producción como meta conjunta y no personalmente provoco el mobbing y traslada la supervisión del trabajo a la compañera o compañero vinculado a la producción.

(iii) Que las empresas y gobiernos de la región centroamericana capaciten a su personal y funcionarios así como a los y las trabajadoras (es) sobre los riesgos derivados de la organización del trabajo en la Industria maquiladora.

(iv) Los gobiernos mediante los Ministerios del trabajo y de la seguridad social deberán vigilar, supervisar, inspeccionar y aplicar las sanciones que determina la ley de cada país, a aquellas empresas que no cuenten con comisiones mixtas de higiene, que no cumplan los estándares internacionales de ergonomía e incumplan las leyes en cuanto a las medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

(v) Los gobiernos de la región centroamericana deben promover la formación de especialistas en medicina del trabajo a fin de garantizar que las Instituciones de Seguridad Social y Empresas Medicas previsionales o las prestadoras de servicios de salud en la empresa dispongan del personal médico especializado en organización del trabajo, que garanticen un diagnóstico adecuado y una atención y tratamiento médico de calidad.

(vi) Que los empresarios de la Industria maquiladora cumplan con la conformación de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, como mecanismo que aborde la problemática de salud ocupacional que se presentan en las empresas y resuelvan sobre la atención que deben recibir las trabajadoras y trabajadores. En dichas comisiones mixtas, los y las trabajadoras deben tener una participación proactiva.

(vii) Que las organizaciones sociales de la región centroamericana deben promover la Auditoria Social para verificar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras en materia de salud y seguridad laboral así como al cumplimiento de las leyes laborales en cada país.

(viii) Promover que las empresas de la industria maquiladora dispongan de planes actualizados de mitigación y prevención de riesgos laborales, garantizando las condiciones y medios para la seguridad de las trabajadoras (es). Dichos planes deben ser aprobados por los respectivos Ministerios del Trabajo de cada país y que involucren a las instituciones de seguridad social.

(ix) Que de manera conjunta, los institutos de seguridad social y las secretarías de trabajo realicen periódicamente estudios ergonómicos de los puestos de trabajo que ofrecen las empresas maquiladoras, con la finalidad de utilizar sus conclusiones para adecuar los ambientes de trabajo, rediseñar los puestos y reducir la exposición a los riesgos ocupacionales.

(x) Uno de los principales problemas de salud que enfrentan las trabajadoras de las maquilas son las enfermedades músculo – esqueléticas²⁶, derivados de diversos factores entre los que se destacan la manipulación de cargas, las malas posturas y los movimientos forzados, los movimientos muy repetitivos y fuera de los ángulos neutros de las articulaciones; los movimientos manuales enérgicos, la presión mecánica directa sobre los tejidos corporales, las vibraciones o los entornos de trabajo a baja temperatura.

26. Son lesiones de músculos, tendones, nervios y articulaciones que se localizan con más frecuencia en el cuello, espalda, hombros, codos, puños y manos. El síntoma predominante es el dolor, asociado a inflamación, pérdida de fuerzas y dificultad o imposibilidad para realizar algunos movimientos. Este grupo de enfermedades se da con gran frecuencia en trabajos que requieren una actividad física importante, pero también aparece en otros trabajos como consecuencia de malas posturas sostenidas durante largos periodos de tiempo. Pueden afectar tanto a las extremidades superiores como a las inferiores, y está demostrado que tienen una estrecha relación con el trabajo.

Frente a esta situación se hace indispensable avanzar en los siguientes aspectos:

- Mejorar condiciones físicas que producen trastornos músculo - esqueléticos mediante la adopción de medidas que mejoren la postura de las trabajadoras, sus movimientos y la distribución espacial de las maquinarias y equipos que se utilizan. Estos compromisos deben ser asumidos por las marcas y empresarios maquiladores y deben estar tutelados por las instituciones del Estado vinculadas a la seguridad ocupacional especialmente por los Ministerios del Trabajo de cada país.

- Los gobiernos de la región centroamericana deben supervisar y verificar los métodos y mecanismos utilizados por los empleadores, para el incremento de la producción a través de las metas por producción y largas jornadas de trabajo, a fin de diagnosticar y evitar el daño directo de este método en la salud y la seguridad de las trabajadoras de las maquilas. Los Ministerios del Trabajo deben garantizar esta demanda de las trabajadoras.

- Los gobiernos de la región centroamericana deben vigilar y tomar medidas para eliminar las modalidades de jornadas laborales 4x4, 3x4 y 5x2 ya que violentan derechos a una jornada de 8 horas, a la remuneración de horas extraordinarias y a un ambiente adecuado de trabajo.

(vii) Uno de los instrumentos que disponen los Ministerios del Trabajo son las inspecciones rutinarias e imprevistas para valorar el cumplimiento o no de las normas de salud ocupacional; se demanda mantener e incrementar este mecanismo ya establecido, incluyendo en el proceso de supervisión la opinión de las trabajadoras (es) y no solamente a los representantes del empleador a fin de contar con una valoración completa de la situación existente en la empresa. Se

hará énfasis en la necesidad de no permitir despidos de trabajadoras (es) basado en diagnósticos de riesgos laborales.

3. Derecho a la salud sexual y reproductiva

En relación a las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora, resulta relevante la problemática que ellas enfrentan en torno a la salud sexual y reproductiva. Se han señalado efectos nocivos que influyen antes o después de la concepción, y que pueden manifestarse en diferentes etapas y provocar varios tipos de trastornos tales como alteración de la menstruación, reducción de la fertilidad, aborto espontáneo, anomalías congénitas, parto prematuro, enfermedades infantiles entre otras.

Se ha relacionado directamente el riesgo de parto prematuro con diversos factores que inducen fatiga como son el riesgo postural, esfuerzo físico, estrés o un microclima inadecuado (ruido, frío, calor, humedad); altas metas de producción y jornadas extensivas y agotadoras de trabajo. En este problema se han identificado diversos factores de riesgo que están relacionados a la ocupación de la madre y que en muchas ocasiones es utilizado como excusa para discriminar a las mujeres. Estas condiciones laborales no sólo impactan a las obreras, sino a los otros miembros de la familia. Con el propósito de mejorar el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva de las trabajadoras, se demanda:

(i) Las instituciones garantes de la Seguridad Social deben implementar inspecciones rutinarias para verificar que las trabajadoras tengan acceso a servicios de salud y atención médica que garanticen una maternidad segura y sin riesgos en los períodos de gestación, parto y lactancia. Como resultado de las inspecciones los Ministerio del Trabajo tomen medidas correctivas – y hasta sanciones

según el caso – que contribuyan a que las empresas del sector maquilador cumplan con lo establecido en las leyes nacionales. Los resultados de las inspecciones y las decisiones que se tomen debe ser parte de la información pública accesible a las organizaciones de mujeres y sindicales de cada país.

(ii) Promover que los Ministerios de la Salud en coordinación con las instancias de Seguridad Social y las clínicas médicas previsionales, brinden servicios de salud reproductiva a las trabajadoras, que incluyan prevención (a través del PAP, mamografía) y tratamiento de infecciones de transmisión sexual, VIH – Sida y cáncer cérvico – uterino así como charlas educativas y de información sobre autonomía reproductiva. Se propone incluir la distribución de métodos anticonceptivos de manera gratuita a aquellas mujeres y hombres que así lo requieran.

(iii) Dado que la maternidad es un derecho humano y laboral insoslayable, los Ministerios del Trabajo de cada país deben velar porque se cumpla este derecho; sancionando a las empresas que exijan prueba de embarazo como requisito para acceder a un trabajo o que implementen formas de discriminación y trato desigual por razones de embarazo o maternidad. A la vez, deben supervisar a las empresas a fin de evitar que trabajadoras embarazadas se desempeñen en tareas que podrían causarles daño a ellas y al bebé; de manera particular, deben mantener inspecciones en las empresas para permitir que las mujeres embarazadas tenga derecho al subsidio de maternidad según lo establece la ley o para que vuelvan a reintegrarse a su labor, una vez que finaliza dicho subsidio, a fin de evitar el despido o la no renovación de contrato.

(iv) Se propone establecer una alianza entre las organizaciones de mujeres y sindicales, instituciones del gobierno y empresa privada

del sector maquila para brindar servicios de asesoría psicológica a trabajadoras, mediante la implementación de Grupos de Autoayuda en donde se aborden problemas de depresión, ansiedad, violencia y diestres producidos por el entorno laboral y familiar donde las mujeres se desempeñan. Por un lado, las organizaciones aportarían experiencias y metodologías de trabajo que ya han aplicado desde hace años; las instituciones de gobierno adoptarían esta experiencia en los servicios públicos que se brinden a las trabajadoras.

(v) A Ministerios de Educación de cada país incluir en sus planes de estudio la temática de derechos sexuales y reproductivos, especialmente en aquellos donde no se dispone de esta currícula. En los países que existan planes de estudio, se demanda que sus contenidos sean integrales y no se focalicen en la maternidad como único propósito de la salud sexual y reproductiva.

4. Derecho a la seguridad social

Es importante destacar que muchas mujeres trabajadoras de la industria maquiladora en Centroamérica no están cubiertas por el sistema de seguridad social; en otros casos, hay empresas que deducen las cuotas pero estas no son reportadas al seguro social, lo que impide que hagan uso de este derecho y eventualmente pierden todo lo que aportaron durante el periodo que ocurre esta violación. Para las mujeres, el no estar inscritas en el seguro social implica también la imposibilidad de exigir o gozar de una licencia por maternidad y de continuar recibiendo remuneración durante este periodo así como mayor desprotección frente a los despidos durante el embarazo. La no cobertura de la seguridad social es también ausencia de los beneficios sociales a los que tienen derecho las mujeres trabajadoras de la industria de la maquila y es al mismo tiempo la desprotección ante diferentes situaciones y

riesgos de la vida laboral. Ante esta situación se presentan las siguientes demandas:

(i) Los gobiernos de la región centroamericana deben garantizar que las instituciones encargadas de la Seguridad Social en cada uno de los países, ejerza el debido control sobre las industrias maquiladoras, para asegurar que están cumpliendo con el derecho de afiliación y acceso a los servicios de salud de las trabajadoras (es). Se debe mantener una inspección continua a fin de certificar que se está cumpliendo con las leyes de seguridad social por parte de las empresas de la industria maquiladora.

(ii) Los gobiernos de la región centroamericana deben supervisar - a través de sus instituciones del seguro social – el desempeño de los servicios de salud de las empresas que funcionan dentro de las fábricas o en los parques de zona franca, a fin de evitar que el servicio que prestan sea de baja calidad, que introduzcan cobros no permitidos y que sustituyan el acceso a la seguridad social al cual las mujeres tienen derecho.

(iii) Que los gobiernos de la región centroamericana sancionen a las y los funcionarios, que en el ejercicio de sus funciones, conozcan anomalías laborales en que incurren la industria maquiladora y no ejerzan ninguna acción para corregir dicha situación.

(iv) Las instituciones de Seguridad Social y los empleadores deben garantizar que el personal que labora en los servicios de salud en las empresas– especialmente el personal médico - mantengan una actitud apegada a la ética a fin de evitar que tomen decisión influenciados por el hecho que el empleador facilita condiciones para realizar su trabajo (local, medios diversos, salarios, otros).

(v) Ampliar la lista de medicamentos del cuadro básico que actualmente se ofrecen en

las clínicas previsionales, ya que no cubren una gama de enfermedades producidas por las condiciones laborales que existen en las maquiladoras; enfermedades como el stress, trastornos músculo – esqueléticos son padecimientos que no están incluidos en las listas de enfermedades ocupacionales que deberían ser atendidas. Las instituciones de Seguridad Social en cada país deben garantizar el cumplimiento de esta demanda.

(vi) Que las instituciones del Seguro Social, garanticen asistencia médica inmediata y que agilicen los trámites necesarios cuando alguna o algún afiliado necesita intervenciones quirúrgicas.

5. Derecho a la no violencia laboral y acoso sexual

La violencia contra las mujeres y niñas es el resultado de las relaciones desiguales de poder y condiciones de subordinación que ocupan en la sociedad por su condición de género, haciendo de ella uno de los indicios más notorios de las desigualdades en la sociedad. La magnitud de esta violencia ocurre en todos los países entre todos los grupos sociales bien sean determinados por clase, raza, grupo étnico o religión.

Los países de la región centroamericana son signatarios de tratados y convenios internacionales a favor de los derechos de las mujeres, por lo que en diferentes momentos han aprobado reformas legales para prevenir, sancionar y erradicar todo hecho de violencia contra las mujeres independiente del ámbito donde ocurra, incluyendo la violencia laboral. Un ejemplo de este compromiso es la Convención Interamericana sobre la Prevención, Castigo y Erradicación de la Violencia contra la Mujer, mejor conocida como la ‘Convención de Belém do Pará’, ratificada por 31 países en la región latinoamericana. Ésta obliga a

los países signatarios a implementar políticas de prevención, control y erradicación de la violencia contra la mujer, incluyendo la adopción de un marco legal nacional apropiado.

La violencia contra las mujeres en Centroamérica y particularmente la violencia laboral se presentan de diferentes formas. Estudios realizados por organizaciones de mujeres y sindicales, demuestran las condiciones que sufren miles de trabajadoras a quienes no se les respetan sus derechos laborales²⁷. Frecuentemente sufren violencia psicológica, precarias condiciones de salud y seguridad laboral; falta de libertad de organización sindical, acoso sexual y laboral, abusos que convierten a este sector en uno donde existe mayor explotación, precariedad y violencia laboral pero también mayor impunidad.

La violencia física, psicológica, verbal, el acoso laboral y sexual son diferentes manifestaciones de violencia laboral en las empresas maquiladoras. Además de extensivas y extenuantes jornadas de trabajo así como las inalcanzables metas de producción son características de la violencia laboral. A esto se le suma la imposibilidad de organizarse en sindicatos para defender sus derechos laborales y garantizar contratos colectivos de trabajo. Por ello demandamos:

(i) Una eficiente coordinación entre las autoridades pertinentes - Ministerio de Trabajo, Instituto de Seguridad Social, Ministerio de Salud, Institutos, Secretarías y/o Ministerios de la Mujer – para atender las denuncias de violencia (física, verbal, sexual,

psicológica y económica) que trabajadoras de las maquilas enfrentan en sus espacios laborales, para que las mismas sean atendidas y resueltas de inmediato.

(ii) Que los Ministerios del Trabajo de la región centroamericana mejoren las inspecciones en las zonas francas para prevenir cualquier hecho de violencia laboral por parte de supervisores o personal de seguridad, que hacen revisiones y tocamiento abusivos a sus partes íntimas aduciendo cumplir con órdenes superiores.

(iii) Mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso sexual, acoso laboral y cualquier hecho de violencia contra las mujeres y proporcionarles instrumentos legales efectivos; ágiles y disuasivos de estas prácticas ilegales que frecuentemente son denunciadas por las trabajadoras.

(iv) El empresariado de las maquilas en la región y las marcas deben mejorar los mecanismos de denuncia interna en las empresas sobre el acoso sexual, acoso laboral y cualquier hecho de violencia laboral; además de impulsar campañas informativas entre el personal a fin de impedir la impunidad y revictimización de las trabajadoras.

(v) Los Ministerios o Secretarías de Trabajo, Ministerios de la Mujer y/o Secretaria y/o Institutos de la Mujer, desarrollen estrategias de divulgación entre trabajadoras de la industria de la maquila y de otros sectores económicos, para promover y atender de manera eficiente la denuncia de cualquier hecho laboral y especialmente del acoso laboral.

27. La violencia laboral como parte de las relaciones de poder, también se manifiesta a través del acoso sexual a nivel horizontal o vertical, es decir, de parte de trabajadores de un mismo nivel jerárquico o desde jefaturas hacia las personas subalternas. El acoso sexual es un riesgo que afecta principalmente a las mujeres por su condición de género y "puede producir estrés con daños emocionales y físicos, afectar el rendimiento de trabajo, al absentismo por enfermedad, e incluso a dejar el trabajo para buscar otro. Las víctimas expresan sensaciones de acoso, enfado e impotencia."

(vi) Las autoridades laborales en coordinación con instituciones policiales de la región centroamericana promuevan acciones legales que permitan que los empresarios de las industrias maquiladoras adopten medidas de seguridad física, infraestructuras, de movilización, alumbrado público en las inmediaciones de las fábricas para prevenir la violencia contra las trabajadoras y garantizar su seguridad ciudadana.

(vii) Las instituciones del Sistema de Justicia Penal y las Instituciones policiales de la región centroamericana deben garantizar la formación del personal que atienden las investigaciones y tramitación de los procesos relativos a violencia laboral, el acoso sexual y laboral en contra de las mujeres trabajadoras y garantizar la calidad en la atención y la no re victimización.

(viii) Los Ministerios del Trabajo de cada país deben garantizar que el empresariado de cumplimiento a la legislación que sanciona la violencia contra las mujeres, particularmente capacitar a la cadena de mandos sobre estos delitos para prevenirlos en el ámbito laboral.

(ix) Los Ministerios del Trabajo de cada país y las instituciones públicas vinculadas a la defensa de los derechos humanos y laborales en Centroamérica, deben adecuar sus procedimientos para verificar el cumplimiento de la legislación que regula la violencia laboral en la industria maquiladora.

(x) Es importante fortalecer la capacidad de influencia de las mujeres trabajadoras y de sus organizaciones en las decisiones sobre la calidad y la seguridad de los puestos de trabajos que aspiran. Esto también incluye la incidencia en las políticas públicas que aseguren el suministro adecuado de los servicios de salud y seguridad social, educación, seguridad económica y derechos

reproductivos. Por ello se propone que:

- Las organizaciones sindicales y las organizaciones de mujeres desarrollen procesos de capacitación con trabajadoras de la industria de la maquila sobre feminismo, derechos humanos, género y autoestima, derecho a la salud, salud ocupacional, derechos laborales, derecho a una vida libre de violencia.

- Fortalecer la alianza entre las organizaciones sindicales y el movimiento de mujeres para avanzar en el proceso de legitimación; promoción y defensa de los derechos de las trabajadoras de la industria maquiladora en Centroamérica.

6. Derecho a la capacitación y asistencia técnica

En el terreno de la educación las mujeres trabajadoras de las maquilas en Centroamérica presentan un déficit muy marcado. Siendo la educación una de las herramientas necesarias para la obtención de puestos de trabajos mejor remunerados, las cifras de bajo índice de educación en las trabajadoras de empresas maquiladoras, muestran una realidad poco favorable para las mujeres. Esta situación se agrava con el poco acceso que las trabajadoras tienen a servicios educativos que les ayuden a capacitarse y optar por otro tipo de empleo mejor remunerado.

Las normas sociales continúan perfilando ciertos trabajos o tareas como más “indicadas” para las mujeres, desestimando su labor como “no cualificada” o “poco cualificada” y caracterizando sus ingresos como “dinero de bolsillo” adicional en vez de ingresos esenciales para sus hogares. Además, a menudo las políticas macroeconómicas que disminuyen la generación de empleos y refuerzan la informalidad del mercado tienen un impacto proporcionalmente negativo

sobre el empleo femenino y su derecho a trabajo dignificado. Ante esta condición de discriminación y poco acceso a la educación, las organizaciones que suscriben la presente Agenda proponen avanzar en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

(i) Los Gobiernos de la región centroamericana deben garantizar que las instituciones responsables de la educación, elaboren programas de carreras técnicas dirigidas a las mujeres, especialmente trabajadoras, acordes a las demandas del desarrollo nacional y que contribuyan a la especialización técnica y superior de las mujeres que cursen dichas carreras. Que estos programas se implementen con horarios flexibles para mujeres trabajadoras y desempleadas con el propósito que puedan acceder a esta oportunidad de mejorar su inserción al mercado laboral.

(ii) Demandar a las respectivas Asamblea Nacional y a los gobiernos de la región centroamericana que los presupuestos Nacionales de la Republica, incluyan presupuestos para el desarrollo de la educación técnica y superior para la reconversión laboral

de la mano de obra del país, especialmente de las mujeres.

(iii) Que los gobiernos y sus instituciones garanticen el derecho de las trabajadoras a la recalificación técnica y profesional a lo interno de las industrias maquiladoras e incentiven que estas empresas respeten ese derecho estableciendo horarios de trabajo adaptados a este derecho. Que las organizaciones sociales y sindicales apoyen estos esfuerzos, sensibilizando a las trabajadoras a incorporarse a los cursos de calificación como una estrategia personal de superación y empoderamiento.

(iv) Que los institutos tecnológicos de la región centroamericana amplíen la cobertura de los centros de capacitación técnica ya existentes, creando nuevos centros y promoviendo el acceso de las mujeres a capacitaciones sin responder a la división sexual del trabajo.

(v) Promover que las universidades nacionales, implementen cursos libres dirigidos a las mujeres trabajadoras, para que obtengan conocimientos que les permitan acceder a mejores oportunidades de empleo.

II. Conclusiones

Las diversas consultas realizadas para la elaboración de la Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica, indican que las mujeres sufren discriminación al intentar acceder a los mercados laborales; que están sobre representadas en los empleos precarios y reciben sueldos más bajos que los hombres por trabajo de igual valor. El crecimiento económico sostenible requerirá de iniciativas sensibles a la problemática de las mujeres para eliminar la discriminación de las mujeres en el mercado laboral.

Las trabajadoras expresaron la necesidad de garantizar el acceso a servicios universales para el cuidado de la salud y la seguridad laboral, a la salud sexual y derechos reproductivos, incluyendo los conocimientos sobre las infecciones transmitidas sexualmente y el VIH.

Se demandan intervenciones y creación de políticas públicas enérgicas para ayudar a las mujeres jóvenes trabajadoras a completar la educación primaria, secundaria y superior. Asimismo, iniciativas de educación sensible a la problemática de las mujeres enfocadas en la calidad y ampliación de la oferta educativa y la promoción de los oficios no tradicionales y evitar la exclusión de las mujeres.

Ante esta situación es importante que los gobiernos de la región centroamericana incentiven y exijan la aplicación de las legislaciones nacionales, convenios y tratados internacionales con el objetivo que se cumplan las leyes que protegen los derechos laborales de las mujeres trabajadoras en las empresas maquiladoras; Asimismo exigir transparencia de la responsabilidad social empresarial efectiva, para evitar que esta se convierta en un mecanismo de evasión fiscal y de explotación laboral.

Los Gobiernos de la Región Centroamericana deben proveer y facilitar el acceso público a información oficial actualizada, desagregada por sexo en relación al sector de la industria maquiladora.

Asimismo, los organismos judiciales deben garantizar la adecuada capacitación y actualización de los operadores jurídicos, en torno al marco legal, convenios y tratados internacionales en materia laboral. El impulso e implementación de un Observatorio Laboral a nivel de cada país y de la región Centroamericana, permitirá contar con una base de datos de resoluciones sobre derechos laborales de las mujeres.

Por otra parte, es necesario promover la corresponsabilidad del Estado, empleadores y de los hombres en el cuidado de los hijos, hijas y otras personas que requieren atención especial para que la carga no sea asumida en su totalidad por las mujeres y no se traduzca en causa de discriminación laboral. Debe haber una concurrencia de esfuerzos que involucre al Estado, a los empleadores y a la sociedad civil, promoviendo el establecimiento de redes de cuidado –debidamente organizadas y con personal capacitado- tanto públicas como privadas, estableciendo centros de desarrollo infantil en los lugares de trabajo o en las comunidades. A la vez, debe promoverse la paternidad responsable y el involucramiento de los hombres en todas las tareas del cuidado y de organización de los hogares.

Es necesario legislar y aplicar el marco legal que sancione el acoso laboral y el acoso sexual hacia las mujeres. Paralelo a la promoción de la cultura de la denuncia y de la no tolerancia de situaciones de acoso, los gobiernos de la región centroamericana deben garantizar mecanismos de acompañamiento y asesoría y defensa jurídica a las víctimas, pues la situación de asimetría entre el acosador y la persona ofendida promueve la impunidad.

Se debe privilegiar el dialogo social entre instituciones de gobierno, representantes de organizaciones de mujeres y sindicales así como de la empresa privada del sector, como mecanismo para promover y facilitar el ejercicio de los derechos de las mujeres trabajadoras y la promoción de empleos Dignos en la Región Centroamérica.

BIBLIOGRAFÍA

1. Impacto de la Crisis Económica Mundial en las Mujeres Trabajadoras de las Maquilas en Centroamérica, Diagnóstico 2007-2010 REDCAM
2. Memorias de foros 2012-2013 y XV Coloquio 2013 para la Construcción de la Agenda de los Derechos Laborales de las Mujeres trabajadoras de las maquilas realizados por el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra.
3. Impacto de la Crisis Económica en la vida de las mujeres de la zona franca, Avances y Retrocesos de los Deberes y Derechos de las trabajadoras de la Zona Franca, MEC. Nic. Diagnóstico 2009
4. Diagnóstico de las Condiciones de salud sexual y reproductiva trabajadoras de la maquila-MEC
5. Diagnóstico sobre los derechos humanos laborales y de género en las fábricas de tabaco de la ciudad de Estelí – MEC 2007
6. Trabajos: empleo, cuidados y división sexual del trabajo- Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género, Igualdad en la diversidad, 2005
7. “Finalización del acuerdo Multifibra en el año 2005 y sus implicaciones en la industria de la confección y el empleo” (ORMUSA,FEASIES, Las Dignas, Las Melidas, MSM)
8. Situación de los derechos humanos en las maquilas en América central, Federación internacional de los derechos humanos.
9. Informe Observatorio Económico Laboral 2001 – ORMUSA
10. Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina – Sylvia Cristina Yannoulas – redEtis (IPE– IDES) 2006
11. El Trabajo se Transforma – Rosalba Todaro, Sonia Yáñez. Centro de Estudios de la Mujer – Chile 2006
12. Brechas de los derechos laborales de las mujeres en América Central, Janina Fernández – 2003
13. Equidad de Género en el Mercado Laboral de Nicaragua, Estela Monroy BID-Banco Mundial 2009
14. Economía Feminista Visión del Mercado de Trabajo – Estela Berger, Argentina 2012
15. Precariedad laboral en C.A impactos para las mujeres, Larraitz Lexartza, Ariene Grau 2010

16. Observatorio de la Violencia de Género – ORMUSA 2012
17. Flexibilidad Laboral en las empresas maquiladoras de Guatemala, Luisa Eugenia Morales, Leda Abdallah Arrieta, Junio 2003.
18. Foro para la Construcción Colectiva de la Agenda de los Derechos Laborales de las Mujeres Obreras de la maquila grupo numero3, Nov 2012
19. Informe de consultas de talleres para l construcción de la Agenda de la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras de la maquila de Centroamérica, Julia Evelyn Martínez 2012.
20. Memoria del primer foro, informe de las consultas para la construcción de Agenda Global de Defensa de los derechos de las Mujeres trabajadoras de maquila de Centroamérica”, octubre 2012.
21. Memoria del segundo foro informe de las consultas para la construcción de la Agenda
22. Agenda Global de Defensa de los derechos de las Mujeres trabajadoras de maquila de Centroamérica”, diciembre 2012.
23. Consultas para la Construcción de la Agenda de los Derechos Laborales, CODEMUH,(Honduras) Zona Norte, Honduras, María Luisa Regalado, Coordinadora General, Enero de 2013.
24. Diagnostico Salud Ocupacional, Educación y Situación Laboral de las y los Trabajadores de la Maquila en Nicaragua, Mesa Laboral de Sindicatos de la Maquila, MLSM. Managua Nicaragua, Julio Agosto del 2005.
25. Páginas WEB. Información sobre la maquila en los países de Centro América.
26. Páginas WEB CEPAL.
27. Código laboral de Honduras, Edición rubricada y concordada con las normas nacionales e Internacionales del trabajo / Honduras. -- Editores Darían Esteban Matute López y Giovanni Rodríguez Mejía. Tegucigalpa: Honduras, 2009
28. Código Laboral de Nicaragua, Ley n. 185. La Gaceta 30 de octubre de 1996.
29. Código Laboral de Guatemala, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala suministró al Servicio de Información sobre el Derecho Social de la OIT esta versión consolidada y actualizada (septiembre de 1995).
30. Código de Trabajo de la República de El Salvador. Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo, versión actualizada, Organización Internacional del Trabajo, 2010.

