

Violaciones a los derechos laborales

Según datos de la Procuraduría General de la República (PGR), en torno a las causas más comunes de apertura de expediente contra el sector maquila entre enero 2015 y septiembre 2016, predominan las denuncias de mujeres trabajadoras de maquilas, en correspondencia con su mayor participación como ocupadas en el sector. Las causas de apertura de expediente más frecuente tanto en mujeres como entre hombres fueron: indemnización por despido, salarios adeudados, vacación y aguinaldo proporcional y vacaciones completas. No necesariamente estas son las infracciones más frecuentes, sino la más denunciadas y corresponde a que las personas abren expedientes mayoritariamente ante situaciones de despido cuando no reciben sus prestaciones y ante una circunstancia económica precaria.

Tabla 14. Causas de apertura de expediente en contra del sector maquila de enero 2015 a septiembre 2016 por sexo.

Causas	Mujer	Hombre	Total
Indemnización por despido	243	103	346
Salarios adeudados	100	42	142
Vacación y aguinaldo proporcional	136	61	197
Vacación completa	58	37	95
Horas extraordinarias	2	1	3
Días de descanso a la semana	0	1	1
Aguinaldo completo	2	1	3
Días de asueto laborados	1	0	1
Total	542	246	788

Fuente: ORMUSA. Mujer y Mercado Laboral, 2016

Muchas trabajadoras lamentan que las inspecciones que realiza el Ministerio de Trabajo, tienen un impacto limitado debido a que en la práctica muchas veces no se toman las medidas correctivas porque no existen los incentivos necesarios; además muchas veces resulta más rentable para las empresas pagar las multas que superar las fallas existentes. Actualmente el artículo 82 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo establece multas de entre cuatro y diez salarios mínimos mensuales por infracciones leves, multas de entre catorce y dieciocho salarios mínimos mensuales por faltas graves y de entre veintidós y veintiocho salarios mínimos mensuales cuando las faltas son muy graves.

Otro mecanismo que se ha utilizado para incentivar el cumplimiento de derechos laborales en la industria maquiladora son los Códigos de Conducta, que son estándares establecidos por las “marcas” para las empresas que sub-contratan. Sin embargo, en la práctica los Códigos sólo son un documento formal, ya que los procesos de auditoría tienen serias deficiencias, según trabajadoras entrevistadas para el estudio Mujer y Mercado Laboral 2016, de ORMUSA, la patronal selecciona a las personas que serán entrevistadas y da instrucciones sobre lo que deben responder, esto afecta la efectividad de las inspecciones.

Ejercicio de derechos sindicales

Otra vulneración frecuente denunciada son las presiones para no permitir el derecho de la sindicalización, ya que la participación de mujeres y hombres en organizaciones sindicales que contribuye a garantizar el cumplimiento de otros derechos laborales como la jornada de trabajo, el pago de horas extras, las condiciones de salud e higiene ocupacional. Debido a esas presiones, la tasa de sindicalización de la población ocupada en todos los sectores económicos es sumamente baja, particularmente entre las mujeres (5%).

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social registra un total de 21 sindicatos del sector textil y confección legalmente inscritos, con 20,083 personas afiliadas, siendo el 69% mujeres. Considerando que de acuerdo a la DIGESTYC en 2015 había 131,235 personas trabajando en las actividades textiles y de confección, la cobertura sindical es de 15.3%. Entre los hombres la tasa de cobertura era 13.5% y entre las mujeres 16.2%.

La conformación de sindicatos en los sectores textil y confección enfrenta dificultades por la existencia de una cultura y prácticas antisindicales entre el sector patronal, que se evidencia en actitudes de acoso laboral y discriminación. El acoso laboral es definido como un comportamiento repetidamente ofensivo a través de intentos vengativos, crueles, maliciosos o humillantes, para socavar a la persona o a un grupo de personas que laboran en una empresa, comprende: amenazas, ofensas, exclusión social o afectación al desempeño laboral de la persona. Este acoso se manifiesta de diversas formas, por ejemplo, promover el aislamiento social, dando indicaciones al resto de trabajadoras y trabajadores para no conversar con personas que pertenecen al sindicato, excluyéndolas de actividades celebrativas o promoviendo manifestaciones simbólicas contra el sindicato (como uso de listones o globos en los puestos de trabajo, como un mensaje “de paz y cese de conflictos” al sindicato).

Otra práctica antisindical es la discriminación laboral, entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación¹. Entre las formas de discriminación por participar en actividades sindicales se encuentra no asignar horas extras a quienes son parte del sindicato. Las horas extras son una forma de obtener ingresos adicionales, por lo que en ocasiones las trabajadoras desean realizarlas.

Según el documento Mujer y Mercado Laboral 2016, las trabajadoras manifestaron la existencia de injerencia sindical, que se muestra en la constitución de sindicatos que son dominados por la patronal o bien en el deseo de conocer y controlar cada detalle de las actividades que realizan las personas que integran un sindicato (por ejemplo, solicitando información detallada cuando se asiste a actividades relacionadas con la actividad sindical).

¹ Organización Internacional del Trabajo – OIT (1960). *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*. [Consulta: 24 de junio de 2016] Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

También se dificultan la organización sindical con el uso de la figura de “terciarización”, que consiste en que las trabajadoras son contratadas por una empresa “intermediaria” que luego las proporciona a la empresa maquiladora. Sin embargo, esta contratación no es transparente ya que el personal desconoce quién les emplea jurídicamente y se les da recibos e incluso constancias laborales de la empresa maquiladora. Así, cuando se organiza un sindicato, la empresa maquiladora procede a ilegalizarlo y a despedir al cuerpo directivo, aduciendo que las personas no trabajan para un tercero.