

Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral

INFORME 2017

Derechos laborales en la maquila textil.



con el apoyo de:



Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral

INFORME 2017

Derechos laborales en la maquila textil

La elaboración y publicación de este informe ha contado con la asistencia financiera del Ministerio Federal Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) y la Iniciativa Cristiana Monseñor Romero de Alemania (CIR). El contenido es responsabilidad exclusiva de ORMUSA, AMES, CODEMUH y MEC.

Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral
INFORME 2017
Derechos laborales en la maquila textil

Equipo de redacción:

Erika Alburez. AMES, Guatemala

Silvio Narváez. MEC, Nicaragua

María Luisa Regalado. CODEMUH, Honduras

Patricia Portillo, Vilma Vaquerano y

Silvia del Carmen Urquilla. ORMUSA, El Salvador

Edición:

Jorge Vargas Méndez

Coordinación y Revisión final:

Jeannette Urquilla

Índice

Introducción	5
I. Situación laboral en Guatemala durante 2017	7
1. Población guatemalteca sin acceso a empleo digno	7
Salario mínimo versus ingresos laborales	7
Economía informal, una lucha diaria por la sobrevivencia	9
Sub empleo y desempleo.....	10
Aguinaldo, seguridad social y estabilidad laboral	11
Salud y seguridad ocupacional.....	13
Denuncias.....	14
Acoso sexual y acoso laboral	16
Cierre de fábricas	17
2. Respuesta del Estado-Gobierno ante la problemática laboral	18
3. Acciones de las organizaciones de la sociedad civil frente al contexto laboral.....	20
Acciones de incidencia de AMES.....	22
II. Indicadores de trabajo de las mujeres salvadoreñas	23
Tasas de desempleo.....	24
Propiedad de las empresas.....	24
Calidad del empleo	25
Tasas de informalidad.....	25
Indicadores monitoreados desde el Observatorio Regional de Violencia Laboral	26
Salario digno	26

Salud y Seguridad Ocupacional	29
Violaciones a los derechos laborales	32
Violencia laboral	37
Cierre de fábricas	40
III. Contexto negativo en Honduras para las personas trabajadoras	42
Estadísticas	44
IV. Situación de las empresas de Zona Franca en Nicaragua	47
Empleos	48
Diversificación de las empresas maquiladoras	48
Los mercados	49
Violencia laboral por razones de género y Zonas Francas	50
Accidentes laborales y seguridad social	54
Enfermedades laborales	55

Introducción

El presente documento ofrece un panorama sobre la situación de los derechos laborales en la industria maquiladora de buena parte de la región centroamericana, con énfasis en el impacto que el incumplimiento de los mismos tiene sobre las trabajadoras y trabajadores de dicho sector de actividad económica.

Así, el primer capítulo ilustra sobre el estado en que se encuentra la situación laboral en la maquila guatemalteca durante el período, con base a registros estadísticos de indicadores económicos y laborales. En el mismo, se expone que el contexto en el que se ejerce la defensa de los derechos laborales tiene entre los diversos obstáculos los siguientes: la lentitud en los procesos administrativos, así como la corrupción en las instancias encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos laborales, lo cual resta credibilidad en la institucionalidad y el sistema de justicia y agudiza la situación laboral.

El segundo capítulo expone mediante indicadores la situación laboral en las empresas maquileras que operan en El Salvador. En su contenido se coloca en alto relieve que si bien se han dado avances en beneficio de trabajadoras y trabajadores, como el aumento al salario mínimo vigente desde comienzos de 2017, persisten en los distintos emplazamientos maquileros la violación a los derechos laborales, entre ellos: discriminación por diversas causas, restricciones a la libertad y organización sindical, negativa de otorgar permisos y/o descuentos por asistir a consultas médicas, discriminación por embarazo y maternidad e incumplimiento de pago por retiro voluntario, entre otros. En el mismo apartado se afirma que, del total de denuncias que se hicieron efectivas durante el período por violación a los derechos laborales, un 24.32% del total procede la maquila textil, lo que deja en evidencia que sigue siendo uno de los sectores de actividad económica donde los derechos laborales son vulnerables.

El tercer capítulo da cuenta de la situación laboral que enfrentan las trabajadoras y trabajadores de la maquila hondureña, en el marco de una crisis política generalizada a raíz del fraude electoral en las elecciones del pasado 26 de noviembre de 2017 y que mantiene a la población en general y a las trabajadoras y trabajadores organizados en particular, bajo el acoso de un Estado militarista y represivo, anulando o reduciendo a su mínima expresión toda iniciativa orientada a la defensa de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Asimismo, dicho apartado destaca que en el rubro maquila persisten los salarios precarios y se continúa negando a las trabajadoras y trabajadores el derecho a tener una vida saludable, mientras que las instituciones del Estado responsables de brindar dicho servicio no cuentan con las condiciones para brindar una atención de calidad; asimismo, se señala que el sistema médico de las empresas prácticamente obliga a las personas a recibir asistencia en las mismas fábricas con personal médico no especializado, lo que complica mucho más los problemas de salud.

Finalmente, el cuarto capítulo hace un balance sobre la situación laboral en Nicaragua a través de diferentes indicadores. En el apartado se señala también que pese a los avances en relación a la diversificación de la maquila para atraer mayor inversión externa y mejorar la productividad, persiste la violación de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores de la maquila y que su impacto es notorio en términos de la salud ocupacional, así como también en el derecho de las trabajadoras a una vida libre de violencia en los centros de trabajo, lo cual requiere de un proceso sostenido de defensa de los mismos en el marco de las normativas establecidas al respecto por la OIT.

En síntesis, este documento constituye una radiografía de la actual situación laboral que enfrentan millares de mujeres y hombres que día con día laboran en la industria maquiladora de la región centroamericana.

I. Situación laboral en Guatemala durante 2017

Las Encuestas Nacionales de Empleo e Ingresos ENEI-1 y 2-2017, revelan que el panorama laboral en Guatemala continúa siendo precario; los índices de desempleo, subempleo, economía informal y violaciones a los derechos laborales continúan en aumento.

La institucionalidad laboral enfrenta múltiples debilidades de funcionamiento, el presupuesto y personal contratado es insuficiente para hacer efectiva la aplicación de los derechos laborales, esto incide en el desistimiento de las personas que presentan denuncias y la falta de credibilidad en el sistema de justicia. En los últimos años, la lentitud de los procesos y la corrupción en las instituciones se ha hecho más evidente por lo que muchas personas han dejado de ejercer su derecho a denunciar.

Algunas cifras del mercado laboral en Guatemala

La Población Económicamente Activa está compuesta por 6.7 millones de personas, de las cuales el 64.5% son hombres y 35.5% mujeres.

Las mujeres tienen una participación menor en comparación con los hombres; en mujeres, la participación en el mercado laboral es de 40.6%, mientras que en hombres es de 84.3%.

La Población en Edad de Trabajar es de 11.1 millones de personas de 15 años o más edad; solamente 6.5 millones se encontraba ocupada en 2017.

1. Población guatemalteca sin acceso a empleo digno

Salario mínimo versus ingresos laborales

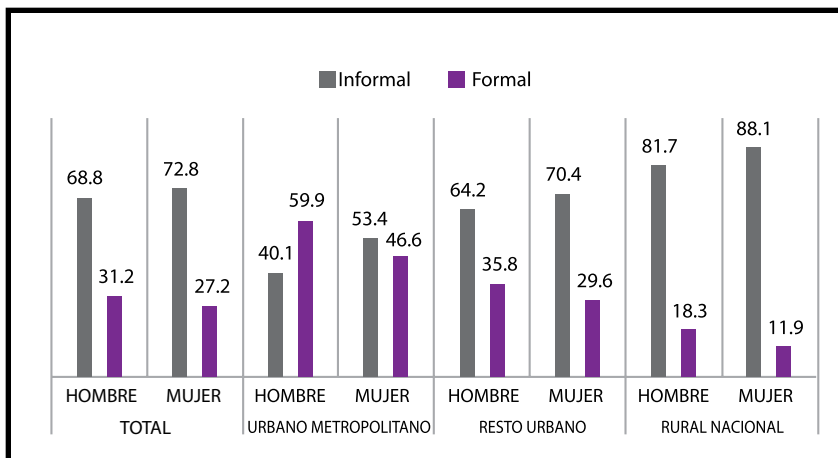
- 2017 inició con un aumento del 6% al salario mínimo, decretado por el Presidente Jimmy Morales, luego que la Comisión Nacional del Salario fracasara otra vez en el intento por llegar a consenso para fijar un nuevo salario.

- Nuevamente se estableció un salario mínimo diferenciado entre las actividades productivas, lo cual constituye una discriminación salarial. El mínimo estipulado para el sector agrícola y no agrícola fue de Q.2 mil 893.21 y para el sector exportador y de maquila de Q.2 mil 667.52.
- El salario mínimo no cubre el costo de la Canasta Básica Alimentaria, cotizada en enero de 2017, en Q3 mil 977; en agosto llegó a Q4 mil 311.90.
- En enero, la Canasta Básica Vital tenía un valor de Q7 mil 444.16 y llegó a Q7 mil 868.43 al mes de agosto. Derivado de la desigualdad social, los salarios precarios y el alto costo de la Canasta Básica, más del 60% de la población vive en situación de pobreza y un 25% en pobreza extrema.
- Según un informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) publicado en 2017, 2.5 millones de personas guatemaltecas están subalimentadas, mientras que 1.8 millones vive en condición de inseguridad alimentaria grave. La inseguridad alimentaria vulnera el bienestar de la población infantil; se calcula que un millón de niñas y niños menores de 5 años padece desnutrición crónica.

Las estadísticas de empleo e ingresos evidencian que los salarios reales pueden llegar a ser la tercera parte del salario mínimo vigente; quienes han reportado salarios de Q871.00 quetzales y Q. 1 mil 028 son las empleadas de casa particular y jornaleros; esto equivale a explotación laboral, ya que trabajan arduas jornadas pero devengando salarios precarios.

El promedio de ingresos mensuales reportados en todos los estratos de la población trabajadora fue de Q.2 mil 053; el más alto fue de Q.3 mil 169 en el área urbana metropolitana y el más bajo de Q.1 mil 400.42 en el área rural. El ingreso promedio más bajo para las personas trabajadoras independientes fue de Q.1 mil 221 en el área rural, mientras que el más alto fue de Q.3 mil 293, en el área urbana metropolitana.

Población ocupada según sector de ocupación por sexo



Fuente: ENEI 1-2017

Entre la población trabajadora asalariada el promedio más bajo fue de Q.1 mil 507 y el más alto de Q.3 mil 266 en el área metropolitana. Los promedios más bajos fueron reportados por las mujeres trabajadoras independientes de las áreas rurales con Q.1 mil 085 y las mujeres asalariadas por Q.1 mil 372; los salarios más altos reportados por los hombres independientes fueron de Q.3 mil 600 y Q.3 mil 511 por los trabajadores asalariados.

Los estratos más bajos llegaron a recibir entre Q.374.66 y Q.1 mil 044, mientras que el más alto de la población recibe un promedio de Q.5 mil 520. El salario entre las diversas ocupaciones va desde Q860.00 para agricultores y trabajadores del campo y Q.6 mil 494 para direcciones y gerencias.

Economía informal, una lucha diaria por la sobrevivencia

Durante el primer trimestre de 2017, la ENEI-1 2017 reveló que el empleo informal llegó al 70.2%. Este sector lo conforman todas las personas que

trabajan en empresas con menos de seis empleados, trabajadores por cuenta propia (excluyendo a profesionales y técnicos), principalmente vendedores de comercios, mercados y vía pública, familiares no remunerados y personas ocupadas en el trabajo de cuidado y servicio doméstico.

El trabajo en este sector se caracteriza por la inestabilidad, salarios precarios, arduas jornadas laborales, ausencia de prestaciones laborales, sin acceso a Seguro Social. La agricultura, ganadería, pesca e industria manufacturera son las actividades económicas que absorben el mayor porcentaje de trabajadoras y trabajadores informales, quienes no superan el nivel primario de escolaridad.

El empleo informal afecta en mayor porcentaje a las mujeres, principalmente a las mujeres indígenas y a las que viven en el área rural. El 72.8% de mujeres a nivel nacional está ocupada en la economía informal, el porcentaje más alto se registró en el área rural con un 88.1%. En el trabajo informal participa un 85.8% de la población indígena y un 60.5% de la población no indígena. Para las mujeres y la población indígena continúa siendo difícil el acceso a empleo en condiciones dignas.

Sub empleo y desempleo

Ante la falta de oportunidades de empleo adecuado a sus necesidades, miles de personas se ven en la necesidad de desempeñar un trabajo a tiempo parcial en la agricultura, comercio, industria, alojamiento o servicios domésticos. Este sector de la población trabajadora carece de contrato, el ingreso promedio es inferior al salario mínimo, no cuentan con seguro social, no tienen estabilidad laboral.

Durante 2017 el subempleo representó un 12% a nivel nacional y el porcentaje más alto se registró en el área rural con un 15%. De las mujeres ocupadas, el 12%

se encuentra en condición de subempleo y el 13% en el área rural. El subempleo entre la población indígena alcanzó el 13%. Durante el segundo trimestre el desempleo en jóvenes de 15 a 29 años fue de 14% a nivel nacional y 15% en el área rural. El porcentaje más alto se registró entre la población indígena con el 15%, mientras que entre la población no indígena alcanzó el 14%.

La tasa de desempleo abierto en la población total se situó en 3% a nivel nacional, concentrándose mayoritariamente en el área urbana metropolitana donde llegó al 5%. El desempleo se concentra en el área urbana metropolitana afectando al 5% de la población no indígena y al 4% de la población indígena, mientras que a nivel nacional el desempleo registrado fue de 1.9% entre la población indígena y de 4% entre la no indígena.

Los niveles de desempleo son mayores en mujeres con un 4% en comparación con el 2% entre los hombres. Por otro lado, el desempleo en jóvenes de 15-29 años durante el primer trimestre a nivel nacional alcanzó un 6% mientras que en el área urbana metropolitana se elevó al 11%.

Para las mujeres de estratos jóvenes de la población el desempleo llegó a 8.9%, mientras que en hombres fue de 4.8% durante el primer trimestre, teniendo una disminución del 2% a finales del segundo semestre.

Aguinaldo, seguridad social y estabilidad laboral

Tanto la Constitución Política de la República, como el Código de Trabajo establecen el pago de aguinaldo y bonificación anual o Bono 14, que constituyen un ingreso adicional para la población trabajadora; sin embargo, más del 65% de la población asalariada no recibió este beneficio. Pese a que la legislación laboral estipula que el descanso o período vacacional es un derecho, el 44% de la población trabajadora no goza de este beneficio, y muchas personas no toman

el descanso porque no se los permiten y otras no lo hacen porque debido a la necesidad económica prefieren trabajarlo. Las mujeres entrevistadas por AMES aseguran que, en la mayoría de casos, la bonificación anual se da por cuotas que van desde los 2 a 12 pagos.

La falta de acceso al Seguro Social pone en riesgo la salud de la población trabajadora, la patronal se niega a autorizar a las trabajadoras y los trabajadores para que asistan al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, algunos empresarios lo hacen porque no inscriben a su personal o tienen mora en los pagos. Las mujeres entrevistadas por AMES señalan que cuando se enferman dentro del trabajo las envían con la encargada del botiquín para que las examine, y nada más les recetan fármacos antiinflamatorios o analgésicos y las mandan a seguir trabajando.

A algunas patronales no le gusta otorgar permisos para consulta médica porque consideran que se pierde mucho tiempo y se atrasa la producción, niegan el certificado de trabajo o les obligan a reponer las horas de ausencia. A través de estos mecanismos han logrado que las trabajadoras y trabajadores desistan de hacer uso del Seguro Social. Muchas mujeres asisten al IGSS hasta la fase final de la gestación por temor a ser despedidas.

El 80% de la población no tiene cobertura de dicho servicio, y la población que tiene acceso al mismo no recibe una atención de calidad debido a la sobrepoblación usuaria en los hospitales; el personal es insuficiente, los medicamentos son escasos y las citas son otorgadas cada tres meses. Más de 120 mil personas trabajadoras están inscritas en el Seguro Social pero no gozan de este beneficio porque las patronales se han apropiado de las cuotas y no están al día con los pagos. A junio de 2017, se contabilizaban 17 mil 181 patronos que tenían mora de Q.1 mil 210 millones 172 quetzales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Hay 8 mil demandas judiciales contra patronales por incumplimiento de pago, mismas que tendrán que pagar una multa de 1,200 millones de quetzales. Este año trascendió la muerte de Eugenio López, de 72 años, quien fue asesinado frente a la finca donde trabajó durante 30 años, tiempo en el cual los patronos se apropiaron de la cuota descontada a 300 trabajadores vedándoles el derecho a seguro social y a su jubilación.

Este año el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social benefició a 7,964 patronos tanto del sector público y privado como de entidades descentralizadas del Estado. A través de esta medida, el IGSS recuperó Q607 millones, con lo que 87 mil 558 afiliados podrían beneficiarse; sin embargo, es importante que el Estado obligue a las patronales a pagar el Seguro Social para todas las trabajadoras y trabajadores.

Un alto porcentaje de población a nivel nacional carece de estabilidad laboral, el 66.2% no tiene contrato de trabajo; 27.7% tiene contrato por tiempo indefinido y 6.1% tiene contrato temporal o por tiempo definido. En el área rural, se registran los porcentajes más altos de personas trabajadoras sin contrato laboral, siendo el 81.7%.

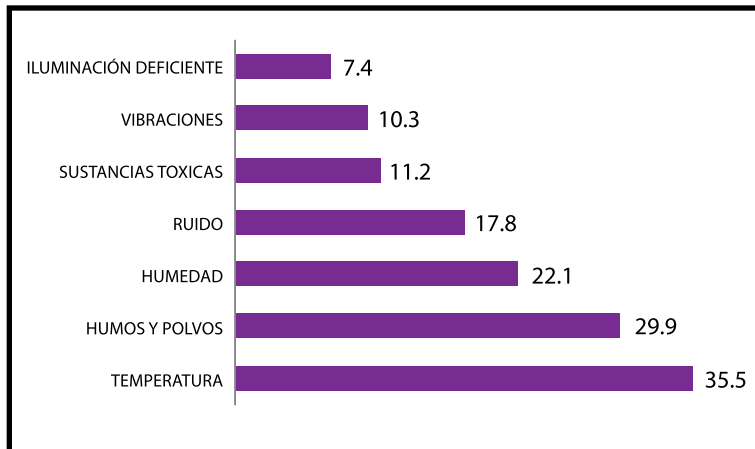
En el segundo trimestre de 2017, la población ocupada de 15-29 años muestra los porcentajes más altos de inestabilidad laboral, el 71.3% no cuenta con un contrato de trabajo. En las poblaciones indígenas la cifra aumenta a 87.4%.

Salud y seguridad ocupacional

Entre los principales riesgos que enfrentan las personas trabajadoras asalariadas están: altas temperaturas debido al hacinamiento, falta de ventilación y el sobrecalentamiento de las máquinas, humo, polvo y humedad. Las enfermedades ocupacionales afectan a millones de trabajadoras y trabajadores en todas las

etapas de su vida y tienen repercusiones negativas a corto, mediano y largo plazo. El Seguro Social guatemalteco no tiene profesionales enfocados en la atención de enfermedades degenerativas provocadas por el trabajo.

Asalariados según los riesgos laborales a los que están expuestos



Fuente: ENEI 1-2017

Las trabajadoras de maquila entrevistadas por AMES manifestaron que la mayoría de enfermedades que padecen se debe a alteraciones del sistema nervioso y sistema circulatorio, dolor articular en hombros y brazos.

Denuncias

La lentitud en los procesos administrativos y la corrupción en las instancias encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos laborales ha fomentado la falta de credibilidad en la institucionalidad y el sistema de justicia. Pese a que la violación a los derechos laborales queda evidenciada en las estadísticas nacionales de empleo e ingresos, en cuanto a falta de cumplimiento de salario

mínimo, prestaciones laborales, acceso a Seguro Social, entre otros derechos y garantías laborales, un alto porcentaje de la población no hace efectiva la denuncia, ya sea por desconocimiento de sus derechos, falta de credibilidad en el sistema de justicia o por temor.

Más del 60% de la población trabajadora es vulnerada en sus derechos laborales; sin embargo, el porcentaje más alto registrado en las encuestas laborales evidencian que solamente el 14.1% de hombres y el 16.5% de mujeres percibieron haber sido afectados en sus derechos por los siguientes factores: trabajar más horas de la jornada laboral, no haber recibido prestaciones laborales, recibir maltrato en el trabajo, no tener firmado contrato de trabajo, entre otros.

Aunque no existen estudios específicos sobre la situación laboral en la industria textil, las trabajadoras de las maquilas señalan que continúan siendo obligadas a trabajar arduas jornadas laborales, que el salario que reciben es inferior al estipulado legalmente, que no les pagan horas extras ni prestaciones laborales aunque todos los meses les descuentan la cuota laboral; asimismo, señalan que muchas de ellas no se benefician de la cobertura social porque las empresas no pagan las cuotas, no extienden el certificado de trabajo o no dan permiso para acudir a las citas médicas.

Pese a que el nivel de violación a los derechos laborales en este sector es alto, son pocas las personas que se atreven a denunciar ante el Ministerio de Trabajo. Hasta octubre de 2017 la Inspección General de Trabajo (IGT) registraba 657 denuncias, de las cuales 393 fueron presentadas por mujeres y 264 por hombres. La mayoría de denuncias que recibe la IGT cada año son por incumplimiento de pago de prestaciones, despidos injustificados, dificultades de acceso al Seguro Social, malos tratos, incumplimiento en el pago de salarios y de vacaciones.

Por otro lado, la Defensoría de los Trabajadores de la Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH) reportó 57 denuncias en los últimos cinco años, el Departamento de Guatemala es donde se registra mayor número de denuncias; de las 35 denuncias, 21 fueron mujeres. Los motivos de las denuncias son: negativa a extender certificados de trabajo para acudir al IGSS, atraso en la remuneración de trabajo, despidos injustificados, incumplimiento con el pago de salario mínimo y prestaciones laborales, se les obliga a trabajar horas extras y no las pagan, abuso de autoridad.

La mayoría de las trabajadoras y trabajadores no denuncian por temor a perder su trabajo, y quienes se han atrevido a interponer la denuncia consideran que los procesos judiciales son demasiado largos y viciados; sospechan que los patronos sobornan a las inspectoras e inspectores. También se han dado casos en que las trabajadoras y trabajadores han sufrido represalias por denunciar, las cuales se concretan en acoso laboral, intimidación, persecución y despido. Quienes son despedidos por atreverse a renunciar no consiguen trabajo en otras empresas porque son incluidos en las "listas negras" donde los identifican como trabajadoras o trabajadores problemáticos.

Entre las violaciones más frecuentes a los derechos de las mujeres están los despidos en período de gestación, realización obligatoria de pruebas de embarazo, incumplimiento de la licencia pre y post natal y hora de lactancia, negativa a extender certificado de trabajo y permisos para acudir a citas en maternidad.

Acoso sexual y acoso laboral

La Inspección General de Trabajo no tiene registros específicos de denuncias por acoso laboral o acoso sexual debido a que no está tipificado propiamente como un delito dentro del ámbito laboral. De 2012 a octubre de 2017, la Defensoría

de la población trabajadora de la Procuraduría de Derechos Humanos, apenas registró 15 denuncias por acoso laboral y 2 denuncias por acoso sexual en el ámbito de trabajo.

En contraste, un sondeo realizado por AMES con trabajadoras de maquila permitió constatar que el 62% ha sido víctima de acoso laboral y 29% de acoso sexual, este tipo de violencia es ejercida principalmente por jefes o supervisores de línea. Las mujeres no denuncian por temor a perder su trabajo y por considerar que se pierde mucho tiempo en procesos judiciales, en los cuales los patronos generalmente salen ganando.

Cierres de fábricas

Tanto el funcionariado público como las empresas han venido insistiendo en que durante los últimos años la inversión extranjera se ha ido a otros países de Centroamérica debido a que la mano de obra es más barata, pero la información proporcionada por el Ministerio de Economía evidencia lo contrario. Si bien en los últimos años ha habido un leve aumento en el cierre de empresas, también la cantidad de empresas inscritas en el Registro Mercantil es mayor. Hasta octubre de 2017, 643 empresas de la industria textil fueron inscritas en el Registro Mercantil y no se registraron cierres de operaciones.

Año	2013	2014	2015	2016	2017
Empresas inscritas	378	386	528	515	643
Cierre de empresas	11	5	6	9	0

Fuente: Registro Mercantil, Guatemala, octubre de 2017.

2. Respuesta del Estado-Gobierno ante la problemática laboral

El Estado de Guatemala, además de tener varias normas jurídicas, ha firmado más de 68 Convenios y tratados internacionales en materia laboral; sin embargo, ha habido poco avance en el respeto a los derechos laborales de la población trabajadora y en la aplicación efectiva de los aludidos instrumentos legales. Este año se libró de la instalación de una Comisión de Encuesta por parte de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), para verificar las denuncias por violación de derechos laborales, principalmente en lo relativo al Convenio 87 sobre libertad sindical.

En 2017, el Estado ratificó el Convenio 175 sobre trabajo a tiempo parcial, con lo que se genera mayor vulnerabilidad y riesgo para la población trabajadora ante el subempleo, explotación laboral a través del aumento de metas, la pérdida de prestaciones laborales como aguinaldo, bono 14, indemnización, acceso a seguro social y con ello el beneficio de la indemnización.

La Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 pretende dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a los compromisos adquiridos con la OIT. Está orientada a incentivar la inversión, la generación de empleo para reducir la informalidad, subempleo, desempleo, fomentar la capacitación técnica, formación profesional, estimular la competitividad y la incorporación de trabajadores deportados de Estados Unidos al mercado laboral. Pese a que la propuesta plantea solventar algunas problemáticas laborales, la falta de voluntad política se ve reflejada en la ratificación del Convenio 175, el insignificante aumento del salario mínimo, la discriminación salarial entre los sectores productivos, la exención de impuestos al empresariado y la escasa asignación de presupuesto para el Ministerio de Trabajo. Este año, además, la

inestabilidad del organismo ejecutivo llegó hasta el Ministerio con la renuncia de la Ministra y dos viceministros, lo que generó incertidumbre; finalmente, el Presidente de la República no aceptó la renuncia de la Ministra.

Este año la Ministra de Trabajo impulsó la ratificación del Convenio 175, pero su trabajo fue limitado en cuanto a dar cumplimiento a su mandato legal; ha promovido Ferias de empleo que no resuelven la problemática, ya que la oferta laboral es superior a la demanda y los perfiles que piden las empresas están por encima de las competencias laborales de la población aspirante, siendo el primer obstáculo el bajo nivel académico.

La población continúa sin conocer sus derechos laborales debido a su escasa divulgación y el trabajo de la Inspectoría ha sido limitado, ya que solamente se contrataron 241 inspectores para verificar el cumplimiento de los Derechos Laborales de más de 750 mil empresas ubicadas en los 340 municipios del país.

La falta de acceso a la información continúa siendo una limitante para exigir el cumplimiento de las leyes laborales. Este año se aprobó el acuerdo 3-2017 que contiene las reformas al Reglamento de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila (Decreto 29-89), en la cual se estipula que los patronos deberán entregar una boleta estadística con información sobre la nómina de personal y salarios pagados durante el año, declaración jurada certificando el cumplimiento de la legislación laboral y presentación de la Planilla Electrónica de Seguridad Social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuyo incumplimiento deberá sancionarse con la cancelación de las licencias de operación de las empresas.

Información proporcionada en mayo de 2017 por el Ministerio de Trabajo, reveló que de 1,393 empresas obligadas en el marco del Decreto 29-89, solamente 155 presentaron nómina de trabajadoras y trabajadores. Esto evidencia el incumplimiento de las leyes laborales ya que según lo establece el artículo 43, las empresas deberán entregar una declaración jurada dentro de los primeros 20 días de cada mes asegurando que cumplieron con las leyes laborales; sin embargo, no hay mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento las leyes.

A través de la Ley de Acceso a la Información Pública se solicitó a varias instancias de Gobierno información relacionada a la industria textil y las condiciones laborales en dicho sector; sin embargo, las instituciones no brindan información actualizada, clasificada y desagregada por sexo. En ese sentido, la pobreza y el desempleo continúan siendo factores determinantes en las migraciones hacia México y Estados Unidos, y muchas personas fracasan en el intento, pero deben pagar lo invertido. Este año, la Dirección General de Migración reportó la deportación de más de 65 mil migrantes de Guatemala.

3. Acciones de las organizaciones de la sociedad civil frente al contexto laboral

La organización sindical continúa siendo criminalizada, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) continúa recibiendo denuncias por la represión y persecución de líderes sindicales, lo cual viola el Convenio 87 sobre libertad sindical. Para contrarrestar el impacto de estas denuncias y evitar la instalación de una Comisión de Encuesta, se aprobaron algunas reformas al Código Municipal y se asumió el compromiso

de dar cumplimiento a una hoja de ruta creada para resolver las reclamaciones relativas al Convenio 87.

El trabajo de las organizaciones de la sociedad civil frente al contexto laboral se ha orientado a formar y capacitar a las mujeres sobre sus derechos humanos y laborales, brindar acompañamiento a las que enfrentan situaciones de violencia en el ámbito laboral, denunciar públicamente el incumplimiento de las Leyes nacionales y Convenios internacionales por parte del Estado de Guatemala, entre otras.

En 2017, las organizaciones de mujeres que velamos por la defensa de los Derechos Laborales, consolidamos una alianza para la elaboración de un informe de situación de las mujeres en materia laboral, el cual fue enviado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Representantes de dos organizaciones fueron delegadas para presentar el informe en Ginebra, Suiza. Como resultado, el Comité emitió recomendaciones al Estado de Guatemala para garantizar a las mujeres el respeto a sus Derechos Laborales y la no discriminación, algunas de ellas son: Que el Estado elimine la segregación ocupacional horizontal y vertical, incluyendo la adopción de medidas especiales temporales para promover el acceso de las mujeres al empleo y que aumente el acceso de las mujeres al trabajo decente y transicional de profesiones de baja paga a empleo en el sector formal, y asegurar que las mujeres empleadas en los sectores de agricultura e informales sean cubiertos por protección social y laboral; facilitar la ratificación del Convenio No. 189 (2011) de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos y que se establezca un salario mínimo y seguro social como lo provee la ley para todas las trabajadoras y trabajadores; e intensificar las inspecciones laborales para detectar trabajo infantil y perseguir a empleadores que reclutan niñas con motivos de explotación, principalmente en el sector informal y agricultura.

Acciones de incidencia de AMES

AMES forma parte de instancias de coordinación a nivel nacional e internacional desde donde realiza acciones de incidencia para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en las maquilas. Este año, en ese sentido, se realizó un Congreso Laboral con la participación de más de 100 trabajadoras de la maquila, funcionariado público de la institucionalidad laboral y sociedad civil.

Asimismo, se llevaron a cabo reuniones de coordinación, foros, conversatorios y conferencias de prensa para posicionar la problemática de la violación a los derechos laborales en la opinión pública. También se llevó a cabo un proceso de capacitación para trabajadoras de maquila para que se conviertan en defensoras de Derechos Laborales, proceso que contó con el apoyo de la Jefatura de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo.

En el marco de la coordinación con instancias de Gobierno se firmó un acuerdo interinstitucional con el Ministerio de Trabajo para capacitar y acreditar a las mujeres que participan en el proceso de formación como promotoras de derechos laborales. También se realizó un monitoreo constante de la problemática en materia laboral para fortalecer el Observatorio Regional de derechos laborales de la Red Centroamericana en apoyo a las Trabajadoras de Maquila –REDCAM.

II. Indicadores de trabajo de las mujeres salvadoreñas

La división sexual del trabajo afecta a las mujeres, limitando su acceso al empleo y afectando de manera negativa diferentes derechos, especialmente los laborales. Estas desigualdades se traducen en discriminación contra las mujeres en el mercado de trabajo, expresadas en brechas salariales y en segregación ocupacional (concentración diferenciada de mujeres y hombres en determinadas actividades).

Según la investigación “*Mujer y*

Mercado Laboral 2016” realizada por ORMUSA, existe una clara especialización de los hombres en el trabajo productivo y de las mujeres en el trabajo reproductivo. La tasa de participación laboral de las mujeres no llega al 50%, es decir que más de la mitad de las mujeres en edad de trabajar carecen de un empleo remunerado y, por tanto, de salario. La tasa de participación de los hombres ronda el 80%. De lo anterior se colige que, de cada 10 mujeres, solo cinco tienen empleo, mientras que de cada 10 hombres, 8 cuentan con trabajo remunerado. La población económicamente inactiva, constituida por quienes estando en edad de trabajar no lo hacen de forma remunerada ni buscan activamente un empleo, muestra una alta participación de las mujeres debido a quehaceres domésticos y obligaciones familiares (71.6%), a diferencia de los hombres cuya principal razón por la que no trabajan es porque están estudiando (43.2%).

El *trabajo reproductivo*, es aquel que produce atenciones y cuidados para la familia (alimentos, apoyo afectivo, educación, etc.) necesarios para la reproducción y el sostenimiento de la vida humana y que ha sido socialmente asignado de forma casi obligada a las mujeres. En contraste, el *trabajo productivo* produce bienes y servicios orientados al mercado, como resultado de un trabajo remunerado, este ha sido socialmente asignado a los hombres.

Tasas de desempleo

Muchas mujeres están en condición de desocupadas o han tenido que dejar su trabajo para dedicarse a realizar las tareas de la casa, cuidado de hijos e hijas, lavar, planchar, cocinar y todo lo que implica el mantenimiento de una casa. En El Salvador, las tasas de desempleo de las mujeres son inferiores a las de los hombres, lo que puede deberse al empleo generado por la industria maquiladora, que generalmente emplea a mujeres o por la alta inserción de las mujeres en el sector informal de la economía. Las ramas de actividad económica feminizadas o con mayor concentración de mujeres ocupadas son comercio, hoteles y restaurantes; enseñanza; servicios comunales, sociales y de salud; hogares con servicios domésticos y otros. Las ramas masculinizadas son agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; explotación de minas y canteras; suministro de electricidad, gas y agua; construcción; transporte almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera e inmobiliaria y administración pública y defensa. El sector que presenta más equidad es el de manufactura, aunque dentro de las áreas en las que subdivide esta rama hay concentración de mujeres y hombres en industrias específicas.

Estas concentraciones obedecen a los roles de género; es decir el papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar de tal forma que los trabajos que usualmente realizan las mujeres en el mercado de trabajo son “extensiones sociales” del trabajo doméstico que realizan en las casas, como enseñanza, hogares con servicios domésticos, comercio, servicios sociales, comunales y de salud.

Propiedad de las empresas

La participación de las mujeres en la categoría patronal, es decir, como propietarias de las empresas o centros de trabajo, es inferior a la de los

hombres; la mayor cantidad de empresas está en manos de los hombres; las mujeres también muestran menores tasas de inserción en empleos de carácter permanente que los hombres. La investigación refleja que un menor porcentaje de mujeres se inserta en puestos de dirección y funcionariado en comparación con los hombres como resultado de los estereotipos de género, ya que estos puestos traen consigo la posibilidad de organizar/coordinar equipos de trabajo y toma de decisiones y, por tanto, son mejor remunerados, pero pocos de esos puestos se confían a las mujeres; esto significa que ellas tienen menores posibilidades de ejercer funciones de liderazgo, dado que tal rol se ha asignado socialmente y de manera prioritaria a los hombres.

Calidad del empleo

En el subempleo se encuentran aquellas personas que trabajan involuntariamente menos de 40 horas a la semana (subempleo visible) o que trabajan 40 horas o más a la semana, pero reciben un ingreso menor al salario mínimo establecido. En todo el período analizado, se evidencia que son las mujeres quienes en su mayoría se encuentran en el subempleo. Para 2015, las tasas de subempleo se ubican en 30.6% para los hombres y 33.0% para las mujeres. Y para 2017, esas proporciones son las siguientes: 31.8% para los hombres y 35.6% para las mujeres.

Tasas de informalidad.

El sector informal es el segmento del mercado de trabajo compuesto por personas asalariadas y trabajadoras familiares en establecimientos de menos de cinco personas; y, quienes trabajan por cuenta propia o como patronas en empresas de menos de cinco personas en ocupaciones no profesionales, técnicas, gerenciales o administrativas. En esta área se concentra una buena cantidad de mujeres, a diferencia de los hombres. En 2007, la tasa de informalidad

de las mujeres era de 55.1% y de 41.1% para los hombres; en cambio, en 2015 disminuyó para los hombres a 38.1% para los hombres y aumentó a 47.5% para las mujeres.

Indicadores monitoreados desde el Observatorio Regional de Violencia Laboral

Salario digno

Otro signo de discriminación en los mercados de trabajo son las desigualdades salariales que afectan a las mujeres. En 2016, el salario promedio de las mujeres era de \$270.58 y el de los hombres, de \$326.92. En este período las mujeres ganan el 82.7% del salario que ganan los hombres.

Tabla 1: Brecha salarial promedio entre hombres y mujeres

Salario promedio		Brecha	
Hombre	Mujer		
\$326.92	\$270.58	\$56.34	17.3%

Fuente: DIGESTYC, EHPM 2016.

Diferencias salariales (1994-2016): Las brechas salariales entre hombres y mujeres son generalizables a escala nacional, área urbana, rural y metropolitana de San Salvador. Hay que enfatizar que a lo largo de 22 años es el área metropolitana de San Salvador donde se encuentran las mayores diferencias en cuanto a los salarios de las mujeres en comparación al salario de los hombres. Un 35.6% de personas asalariadas reciben salario igual o menor al mínimo a diciembre 2016, esto representa un total de 522,154 personas trabajadoras, según el Banco Central de Reserva (BCR); esta institución aseguró que el incremento al salario mínimo vigente desde enero de 2017, se traduce

a un beneficio de 367,863 hogares (19.9%) a través de mayores ingresos familiares. Las condiciones de pobreza de los hogares se verán mejoradas, según la fuente citada, dado que un total de 10,492 hogares dejarán de ser pobres extremos para transitar a una situación de pobreza relativa, mientras que 247,806 hogares pobres relativos pasarán a ser no pobres; y un 14.0% de los hogares a nivel nacional tendrán una mejora en su condición actual de pobreza¹.

Tabla 2. Población asalariada beneficiada con el incremento al salario mínimo en 2017.

Sector económico	Total País	Urbano		Rural	
		Formal	Informal	Formal	Informal
Total	560,093	383,970	24,615	131,857.00	19,650.00
Agropecuario	35,585	4,058	3,652	14,670.82	13,203.63
Industria	173,820	122,663	6,411	42,523.90	2,222.54
Servicios	350,687	257,249	14,552	74,662.66	4,223.47

Fuente: Banco Central de Reserva (BCR). *Análisis de Impactos ante aumento al Salario Mínimo 2017*.

En el caso de la maquila, el salario aumentó de \$210.00 a \$295.00 dólares estadounidenses. Las trabajadoras califican el aumento como positivo, aunque resienten que las condiciones dentro de algunas fábricas han desmejorado, ya que en algunas pagan el salario mínimo pero han aumentado las metas de producción y han quitado los bonos; al mismo tiempo, la presión de despido aumenta si hay incumplimiento en las metas. En algunas fábricas de maquila textil se han incrementado metas de 1,200 piezas diarias a 1,800 en las líneas o grupos de trabajo, han quitado una o dos trabajadoras, pero exigen la misma

¹ <http://www.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/descargas/InformacionInstitucional/SalarioMinimo/bcr-analisis-impactos-incremento-salario-minimo-2017.pdf>

producción con base a metas que según las trabajadoras son inalcanzables. Otras fábricas entregaban un bono de tres dólares por el cumplimiento de metas, pero desde el aumento al salario mínimo ya no lo dan. Lo preocupante es que algunos sindicatos están apoyando esta medida, que no beneficia a las trabajadoras y trabajadores².

Tabla 3: Salarios mínimos 2016 y 2017

Sectores	Año 2016 (en US\$)	Año 2017 (en US\$)	Variación
Comercio y servicios	251.70	300.00	19.2%
Industria	246.60	300.00	21.7%
Maquilas	210.90	295.00	40.0%
Ingenios azucareros	124.20	300.00	141.5%
Beneficios de café	171.00	224.00	31.0%
Recolección de caña de azúcar	109.20	224.00	105.1%
Recolección de café	129.00	200.00	55.0%
Beneficios de algodón	124.20	200.00	61.0%
Agropecuario	118.00	200.00	69.0%
Recolección de algodón	98.70	200.00	102.6%

Fuente: Consejo Nacional de Salario Mínimo.

Si las condiciones laborales de las trabajadoras de maquila no son buenas, menos lo son para las bordadoras a domicilio, quienes no tienen un contrato de trabajo ni prestaciones, su salario ronda los \$56.00 dólares mensuales trabajando hasta más de 12 horas diarias, una inmensa brecha salarial para cientos de mujeres rurales que producen prendas de vestir. Por ello, es percibida como positiva la sentencia de la Corte Suprema de Justicia que ordenó en

² http://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/joomla/images/pdf/Boletina_abril-junio_2017.pdf %20

noviembre de 2017, equiparar las condiciones del trabajo a domicilio con el sector correspondiente³.

Salud y Seguridad Ocupacional

Cobertura de la seguridad social.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) tiene alrededor de 1.7 millones de personas afiliadas, según datos publicados en el Informe de Rendición de Cuentas junio 2016-mayo 2017. Las mujeres representan el 51% mientras que los hombres el 49%. Esto equivale al 26% de la población salvadoreña. Del total de la población cubierta, cerca de 820,706 son personas trabajadoras activas (28% de la PEA) y 161,061 pensionadas; el resto son personas beneficiarias de cotizantes (42% del total de la población cubierta). Hasta mayo de 2017 el sector privado poseía la mayor cantidad de personas beneficiarias con 656,110 y el sector público tenía 164,596 cotizantes. Por actividad económica, la industria manufactura es la que tiene mayor concentración de cotizantes con 185,058. Le sigue la industria de comercio, restaurantes y hoteles con 173,089 personas.

Salud y seguridad ocupacional en los lugares de trabajo

Según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), en su Memoria de Labores junio 2016-mayo 2017, en cumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus cuatro reglamentos, durante el tercer año de gestión acreditó 368 Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, dando cobertura a 18,334 personas trabajadoras, 6,761 mujeres y 11,573 hombres,

³ http://static.ow.ly/docs/Sentencia%20Inc.%2049-2015_6ZVI.pdf

brindando formación a Comités de Salud y Seguridad Ocupacional y desarrollo de inspecciones que contribuyan a la prevención de accidentes de trabajo.

Para el primer semestre de 2017, el MTPS reporta un total de 443 infracciones por incumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgos Laborales en los Lugares de Trabajo, y las multas interpuestas equivalen a \$2,072,145.76.

Tabla 4. Accidentes de trabajo incapacitantes. Período: enero - junio 2017

Accidentes de Trabajo Incapacitantes	TOTAL REPORTADOS		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Industria manufacturera (productos textiles, prendas de vestir y cuero)	232	250	482
Total nacional todas las ramas económicas	2,723	1,215	3,938

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Informe estadístico primer semestre 2017.

Según datos del informe *Mujer y mercado laboral 2016 - La maquila textil en El Salvador (ORMUSA)*, más del 70% de las mujeres que laboran en el sector de textiles y confección se ven expuestas a algún riesgo ocupacional. Los datos del informe indican que:

- Los factores de riesgo de mayor incidencia tanto entre mujeres como entre hombres son: (i) trabajo con herramientas peligrosas, (ii) la existencia de mota u otras partículas, y (iii) el ambiente bullicioso.
- Las mujeres presentan mayor incidencia de exposición a los riesgos de trabajo en comparación con los hombres en: (i) trabajo con herramientas peligrosas y (ii) al trabajo con mota u otras partículas. Entre los hombres hay mayor incidencia que en las mujeres en: (i) trabajar en ambiente bullicioso;

(ii) trabajar en ambiente con polvo y humo; (iii) trabajar con temperatura o humedad extrema; (iv) trabajar con riesgo de accidente grave y en (v) trabajar llevando cargas.

Tabla 5. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores expuestos a riesgos ocupacionales en la industria textil, fabricación de prendas de vestir y resto de actividades manufacturera (2015).

Hilatura, tejeduría y acabado de productos textiles		Fabricación de otros productos textiles		Confección de prendas de vestir		Resto de Actividad manufacturera	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
88.3	72.7	52.2	70.2	72.7	73.0	62.8	77.3

Fuente: ORMUSA (2016). *Mujer y mercado laboral 2016 - La maquila textil en El Salvador.*

También se preguntó a las personas trabajadoras que han estado en exposición a riesgos sobre consecuencias negativas sobre la salud por realizar sus actividades laborales. Los datos de la tabla siguiente muestran que las mujeres tienen mayor incidencia de efectos perjudiciales del trabajo en la actividad de confección de prendas de vestir en relación a los hombres. El perjuicio percibido como más relevante es dolores de espalda o musculares.

Tabla 6. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores de la actividad confección de prendas de vestir y sus problemas de salud (2015).

Por su trabajo ha tenido...	Mujer	Hombre
Dolores de espalda o musculares	7.9	3.8
Agotamiento o cansancio	5.1	5.0
Fiebre o dolores de cabeza	2.7	0.4
Problemas respiratorios	2.6	0.8

Fuente: ORMUSA (2016) *Mujer y mercado laboral 2016 - La maquila textil en El Salvador.*

Violaciones a los derechos laborales

La falta de estabilidad laboral para las trabajadoras y trabajadores en El Salvador es otro de los aspectos que pone de manifiesto la violación del derecho al trabajo. Esta circunstancia está presente tanto en el sector privado como en el sector público. En el sector privado la estabilidad laboral es casi inexistente en tanto que el mismo ordenamiento jurídico salvadoreño reconoce la legalidad del “despido de hecho”, esto es, la posibilidad de que el patrono dé por finalizada la relación laboral con los trabajadores y trabajadoras de manera unilateral y sin justificación alguna. Así, la permanencia o despido de trabajadoras y trabajadores en el sector privado está sujeta a los vaivenes del “mercado” y los más variados caprichos de cada patrono.

En tales condiciones, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) reporta para el período junio 2016-mayo 2017 un total de 28,328 inspecciones en todo el país. Con las inspecciones se garantizó la recuperación de montos (remuneraciones) a 161,301 personas trabajadoras, siendo las causas: adeudos de salarios, impago de horas extraordinarias, impago de vacaciones, impago de aguinaldo y otros derechos infringidos; el valor total de los montos recuperados es de \$2,525,673.60, siendo \$1,448,465.69 para hombres y \$1,077, 207.91 para mujeres, entre estas 90 trabajadoras embarazadas. De igual manera, se logró reinstalar a sus funciones a 23 mujeres embarazadas y 19 personas con cargos en Directivas sindicales, 7 mujeres y 12 hombres ambos relacionados con despidos sin causa justificada. Por incumplimiento o violaciones a las diferentes normativas laborales en las inspecciones realizadas, se constató 13,173 infracciones y se impusieron 2,584 multas a empresas, teniendo como causa la negativa de las empresas a cumplir con derechos legislados para las personas trabajadoras. El monto por multas asciende a \$ 2,547,190.24 de esto 70% corresponde a las multas por violación a Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo con \$1,772,080.25 dólares, lo que indica el

reto de que las empresas adopten condiciones para dar cumplimiento pleno a dicha ley y proteger la vida de sus trabajadoras y trabajadores.

A través del Plan Permanente de Verificación de Derechos Laborales de Mujeres se realizaron 950 inspecciones de trabajo, dando cobertura a un total de 31,250 mujeres en cumplimiento a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, así como la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer) y el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la OIT entre otros. La misma institución presenta durante el primer semestre del 2017 un total de 14,753 inspecciones y re-inspecciones realizadas, el detalle a continuación:

Tabla 7. Inspecciones y re inspecciones por rama económica.

INSPECCIONES Y RE INSPECCIONES POR RAMA ECONÓMICA	Total	Inspecciones	Re inspecciones	PERSONAS TRABAJADORAS CUBIERTAS									
				Total	Hombres	Mujeres	Mujeres Embarazadas	Trabajador Menor Hombre	Trabajador Menor Mujer	Discapacidad Hombres	Discapacidad Mujer	LGBTI/ Hombre	LGBTI/ Mujer
Industrias Manufactureras	886	690	196	60,749	32,234	26,946	278	1	0	806	484	0	0
Maquila Textil	440	353	87	55,935	18,644	35,155	470	0	0	682	984	0	0
Total nacional todas las ramas económicas	14,753	11,555	3,198	292,489	163,693	122,910	1,310	40	6	2,594	1,956	2	0

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Informe estadístico primer semestre 2017.

**Tabla 8. Infracciones y monto impuesto por tipo de violación.
Período enero-junio 2017.**

Tipo de Violación	Infracciones	Monto (US\$)
Violaciones al Código de Trabajo	4,968	\$190,485.05
Violaciones a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo	590	\$157,672.70
Ley General de Prevención de Riesgos Laborales en los Lugares de Trabajo	443	\$2,072,145.76
Violaciones a la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad	412	\$17,672.70
Violaciones a Decreto sobre Salario Mínimo	144	\$5,194.58
Ley de Alimentación Agrarios	21	\$402.84
Total	6,578	\$2,443,573.63

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Informe estadístico primer semestre 2017.

Durante 2017 la Procuraduría General de la República (PGR), mediante la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador (UDDT), informa que de un total de 31,545 personas atendidas el 65% fueron hombres y el 35% mujeres. La misma unidad reporta para este período un total de \$9,332,738.78 recuperados a favor de las personas trabajadoras, los cuales fueron recuperados en conciliaciones administrativas en PGR, conciliaciones administrativas en sede Ministerio de Trabajo, arreglos extrajudiciales, conciliaciones judiciales, sentencias notificadas y el cumplimiento forzoso de sentencias. Durante ese período los principales procesos que se diligenciaron fueron: Juicio Ordinario Individual de Trabajo, Juicio Ordinario Colectivo de Trabajo, Juicio de Única Instancia, Asistencia Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Diligencias de Cumplimiento de Arreglo, Conciliación Administrativa en la Unidad Laboral, Diligencias de Cumplimiento de Arreglo conciliatorio PGR, Diligencias Administrativas y Procesos de Amparo.

Tabla 9. Casos atendidos por actividad económica UDDT - PGR, 2017

ACTIVIDAD	Hombre	Mujer	Total	%
Servicios	3,546	1,982	5,528	44%
Comercio	1,691	1,295	2,986	24%
Seguridad	1,301	96	1,397	11%
Maquila	112	355	467	4%
Agricultura	226	96	322	3%
Sector Público	517	185	702	6%
Otros	520	509	1,029	8%
TOTALES	7,913	4,518	12,431	100%

Fuente: Coordinación Nacional de la UDDT-PGR.

Tabla 10. Reclamos más frecuentes UDDT - PGR, 2017

RECLAMOS	PERSONAS ATENDIDAS		
	Hombre	Mujer	Total
Indemnización, vacación y aguinaldo proporcional	4,211	2,311	6,522
Vacaciones anuales	1,096	706	1,802
Días laborados y no remunerados		969	577
Aguinaldo completo	193	158	351
Horas extraordinaria laboradas	211	101	312
Otros	716	480	1,196
TOTAL	6,427	4,725	10,760

Fuente: Coordinación Nacional de la UDDT- PGR.

El incumplimiento de traslado de cuotas de seguridad social (ISSS y AFP), despidos injustificados e impago de horas extras e indemnización, fueron algunos de los derechos más vulnerados según un informe de la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM)⁴. En el balance presentado en

⁴ Integrada por la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes (Las Mélidas), Mujeres Transformando (MT) y la Coordinadora de Mujeres Sindicalistas (CMS).

febrero de 2017, otros derechos vulnerados son: discriminación por diversas causas, restricciones a la libertad y organización sindical, negativa de permisos y/o descuentos para asistir a consultas médicas, discriminación por embarazo y maternidad, incumplimiento de pago por retiro voluntario. También se registró un incremento de denuncias por casos de acoso laboral y sexual.

Por sector económico, las denuncias recibidas provenían de la maquila textil 24.32%, otras empresas privadas con 44.14%; trabajo del hogar con 4.52%, instituciones gubernamentales y municipales con 27.02%, cifras alarmantes ya que reflejan la debilidad institucional en cuanto a la tutela de los derechos humanos laborales y sindicales de las personas trabajadoras. Por ello, la CEDM demandó a la empresa privada e instituciones empleadoras cumplir con las leyes laborales y garantizar condiciones idóneas a las personas trabajadoras e instó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social estar vigilante para prevenir todo tipo de irregularidades en materia laboral.

Sindicalización

El ejercicio al derecho a la conformación de sindicatos entre la población trabajadora contribuye a garantizar el cumplimiento de otros derechos como: jornada laboral, salarios mínimos, pago de horas extras, no discriminación, entre otros. Para el período enero-junio 2017 se cuenta con 384 sindicatos activos, 161 de trabajadoras/es Independientes, 96 del sector público, 52 de industria, 31 de autónomas, 30 de gremios y 14 de empresas. En cuanto a representación de mujeres en las juntas directivas: 1,068 en sindicatos privados, 276 en sindicatos públicos y 118 en sindicatos autónomos. El porcentaje que representan son: 40.87% en sindicatos privados, 27.19% en sindicatos públicos y 37.46% en sindicatos autónomos.

Tabla 11. Afiliación Sindical Activa, período enero - junio 2017
Afiliación sindical activa (Total País)

Asociaciones	Hombres	Mujeres	Total
Gremio	5,174	2,326	7,500
Empresa	3,029	816	3,845
Industria	105,699	14,455	120,154
Independientes	9,495	5,935	15,430
Sindicatos Públicos	20,136	12,634	32,770
Sindicatos de Autónomas	12,003	5,237	17,240
Totales	155,536	41,403	196,939
Porcentajes	79%	21%	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Informe estadístico primer semestre 2017.

Violencia laboral

Según el *Informe sobre el estado y situación de la violencia contra las mujeres en El Salvador, julio 2015-junio 2016* (ISDEMU), los distintos tipos de violencia pueden tener varios ámbitos: laboral, comunitario, institucional y familiar. De acuerdo a sus competencias, la PGR ha tramitado entre enero 2013 y junio 2016, 950 casos de violencia sexual en el ámbito laboral, pese a que constituye un hecho comprobado que la violencia sexual tiene impactos en la salud física y psicológica de las mujeres. Para el mismo período, la PGR reportó 1,811 casos de violencia física contra las mujeres en el ámbito laboral.

Tabla 12. Mujeres víctimas de violencia sexual registrados en PGR, según ámbito.
Período enero 2012-junio 2016.

Tipo	2013	2014	2015	2016	Total	Porcentaje
Sexual Familiar	482	386	444	195	1507	57%
Sexual Laboral	365	298	341	146	1150	43%

Fuente: ISDEMU 2017

**Tabla 13. Mujeres víctimas de violencia física registrados en PGR, según ámbito.
Período enero 2012 – junio 2016**

Tipo	2013	2014	2015	2016	Total	Porcentaje
Sexual Familiar	1682	1346	1460	699	5187	74%
Sexual Laboral	606	466	527	212	1811	26%

Fuente: ISDEMU 2017

Según los datos proporcionados, un alto porcentaje de hechos de violencia contra las mujeres ocurren en el ámbito laboral, lo cual limita la inserción dentro del mercado laboral que todavía se ve marcada por diversas prácticas discriminatorias que constituyen una vulneración a los derechos humanos de las mujeres y no solo eso: también perjudica directa e indirectamente su capacidad para formarse educativa y laboralmente e imposibilitando el alcance de su autonomía económica y reduciéndolas a las tareas hogareñas que tradicionalmente se les atribuyen.

ORMUSA en su informe *Mujer y mercado laboral 2017 - El Salvador: La violencia laboral contra las mujeres. Desafíos para la justicia laboral*, al consultar a diversas instituciones del Estado sobre denuncias recibidas por casos de acoso laboral durante el período enero 2014-diciembre 2016, encontró que del total registrado las mujeres representan el 62.5% de las atenciones. La institución que más denuncias y avisos recibió de parte de las mujeres es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que recibió 10 veces más que la Procuraduría General de la República (PGR) y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).

Tabla 14. Denuncias y avisos recibidos por acoso laboral en las instituciones del ámbito administrativo. Período enero 2014-diciembre 2016.

Institución	Mujeres	Hombres	Total
MTPS	122	67	189
PGR	11	16	27
PDDH	12	4	16
Total	145	87	232
Porcentajes	62.5%	37.5%	100%

Fuente: ORMUSA (2017). *Mujer y mercado laboral 2017*.

En el caso de la discriminación laboral, nuevamente la mayoría de denuncias y avisos por parte de las mujeres es recibida en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (96.3%). En el ámbito administrativo esos reportes solo corresponden a dicho Ministerio y a la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), pues la Procuraduría General de la República (PGR) no documenta denuncias por discriminación laboral. Tal como se puede advertir, las denuncias y avisos por discriminación laboral son mucho más que los recibidos por casos de violencia laboral. No obstante, al confrontar los datos por sexo, los hombres denuncian más por discriminación laboral que las mujeres.

Tabla 15. Denuncias y avisos recibidos por discriminación laboral en Ministerio del Trabajo, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y Fiscalía General de la República. Período enero 2014-diciembre 2016.

Institución	Mujeres	Hombres	Total
MTPS	1,576	2,108	3,684
PDDH	12	13	25
FGR	48	32	80
Total	1,636	2,153	3,789
Porcentajes	43%	57%	100%

Fuente: ORMUSA (2017). *Mujer y mercado laboral 2017*.

Al consolidar los datos, se observa que 3,888 mujeres interpusieron denuncia o aviso por violencia laboral y discriminación laboral en instituciones del ámbito administrativo durante el período enero 2014-diciembre 2016. Si bien la cantidad puede parecer baja respecto a la percepción generalizada de violencia laboral contra las mujeres, esto puede deberse a que mayoritariamente las víctimas hacen la denuncia hasta que se encuentran en una situación de desesperación extrema.

Cierre de fábricas

De acuerdo a la memoria de labores 2016-2017 de la Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas (CAMTEX), en este sector general el 43% de la industria equivalente a un promedio de 72,000 empleos directos, de los cuales el 60% es para mujeres.

A las zonas francas se suman los depósitos para perfeccionamiento activo (recintos fiscales) que fueron una respuesta al exceso de demanda de empresas para ubicarse en las zonas francas. A diciembre de 2016 había 120 empresas instaladas en zonas francas y 100 en depósitos para perfeccionamiento activo, lo que hace un total de 220. En las zonas francas se generan 55,376 puestos de trabajo y en los distritos de perfeccionamiento activo los empleos son 30,273, lo que suma un total de 85,649 personas ocupadas, de las cuales el 80% son mujeres.

CAMTEX, mediante varios análisis que preparó junto con miembros del comité laboral de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), mostró oposición a varias normas del proyecto de Código Procesal Laboral, logrando detener su aprobación el año pasado y obligando a revisar nuevamente las normas.

Según Marta Zaldaña, Secretaria General de la Federación de Asociaciones de Sindicatos e Independientes de El Salvador (FEASIES), en 2017 se registran los cierres de dos fábricas: López Hermanos, ubicada en el municipio de Soyapango; y Ex módica, ubicada en Santa Ana. La primera dejó alrededor de 200 personas desempleadas y la segunda, 350. Ambos grupos recibieron asesoría de parte de FEASIES y ORMUSA con el propósito de lograr que se les pagaran prestaciones adeudadas, una práctica frecuente en las maquilas. Otras empresas como Electric Desing, ubicada en Zona Franca Almacenes Desarrollo, en Soyapango, con unas 200 personas, y la empresa LD con alrededor de 150 personas, se encuentran trabajando de forma irregular ya que suspenden al personal durante semanas y no lo vuelven a contratar, por lo que se especula un cierre también.

III. Contexto negativo en Honduras para las personas trabajadoras

Para 2017, los problemas estructurales y políticos que vive Honduras reflejan un clima de inseguridad y violencia hacia las mujeres por su condición de género, lo que parece corroborarse con el hecho de que se carece de cifras oficiales al respecto. La situación de crisis política por la que atraviesa el país, debido a la reacción social ante el fraude electoral en las elecciones del 26 de noviembre de 2017, mantiene a la población bajo alarmantes niveles de estrés, violencia, militarización, represión, persecución, criminalización, muerte e incertidumbre, especialmente contra las mujeres, la juventud y personas defensoras de derechos humanos; esto ha generado protestas en todo el país agudizando la represión salvaje, detenciones ilegales y asesinatos de la población civil. Se han registrado tomas de carreteras, paros y toques de queda, provocando serios problemas a las personas trabajadoras porque en las fábricas les exigen entrar más temprano a trabajar y pagar con su horario libre el tiempo que perdieron por los paros y toques de queda.

Además, todo está centrado en el fraude electoral, la crisis y la toma de posición presidencial mientras que los problemas de las mujeres y especialmente de las personas trabajadoras han quedado en segundo plano, agregando a esto el paro del personal médico del Instituto Hondureño de Seguridad Social que exige aumento salarial. El desempleo, la implementación de leyes sobre el trabajo temporal, la violencia laboral, la violencia política y social, sumada a la corrupción y la impunidad, son factores que profundizan las desigualdades, discriminaciones, el sometimiento y la explotación de las personas trabajadoras. Honduras presenta una situación de mayor preocupación especialmente después del fraude electoral, acentuando la crisis política, la militarización, la ruptura institucional y desmejoras en la situación de la población trabajadora.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el desempleo en Honduras es del 7.4% y los empleos existentes son precarios; en el caso de la maquila, que es en cierta forma una extensión del trabajo doméstico, persiste discriminación salarial. Una obrera de maquila percibe salarios más bajos en comparación a la industria nacional de la misma rama, es decir, las manufactureras que producen para vender su producto en Honduras y Centroamérica. En 2017, el salario mínimo de la maquila fue de L.6560.00 y en la manufacturera, fue de L.9898.50, una diferencia salarial de L.3338.50; por el contrario, el costo de la canasta básica según los estudios del Fondo Social de la Deuda Externa fue de L.15,000.00.

El retroceso e impunidad en materia laboral afecta directamente a las personas trabajadoras, quienes además se ven afectadas por condiciones laborales inadecuadas o accidentes y enfermedades de trabajo resultando, en algunos casos, con discapacidad de carácter irreversible; además, cuando son despedidas quedan sin seguridad social y se ven imposibilitadas para optar a otro empleo. CODEMUH ha logrado parar los despidos masivos de obreras y obreros con problemas de salud por parte de las empresas, pero el contexto descrito exigió a la organización mayor esfuerzo para poder ejecutar sus acciones planificadas debido a la crisis política post electoral que vive el país.

CODEMUH continúa posicionando la problemática de las mujeres trabajadoras ante diferentes instancias nacionales e internacionales, especialmente la violación a los derechos humanos laborales de las trabajadoras de la maquila con énfasis en la salud ocupacional, ante instancias gubernamentales, sector empresarial, y organismos que promueven los derechos humanos a nivel nacional e internacional, como el Parlamento Europeo, la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de la ONU, Embajadas y medios de comunicación local, nacional e internacional, con el fin de denunciar y sensibilizar al público sobre la violación de los derechos humanos de las mujeres.

Además, en el período se ha impulsado la campaña por el reintegro de personal despedido de Delta Apparel Honduras. También se mantiene comunicación y acercamiento con OMM, juezas del trabajo y de violencia por razones de género contra las mujeres. En el municipio de Choloma, se ha continuado con el cabildeo y acciones conjuntas con organizaciones y coaliciones de mujeres mediante conversatorios sobre las violencias hacia las mujeres por su condición de género y la mejora de las prácticas de atención de las mujeres por personal del IHSS, la STSS, la OMM y Juzgados de lo Laboral.

CODEMUH continua siendo parte de la Tribuna de Mujeres Gladys Lanza (TMGL), y desde esta instancia se participa en la Coalición “TODAS” para la incorporación del componente de derechos humanos laborales con énfasis en salud en el trabajo en la Agenda Política de las Mujeres; se participó en la manifestación pública del 8 de noviembre en Tegucigalpa; se renovó un convenio de cooperación con la Universidad Autónoma Metropolitana de México para continuar implementando el proceso de investigación sobre “Factores psicosociales y efectos mentales en la población trabajadora de la maquila de la confección de ropa, departamento de cortés, Honduras”; y se mantiene convenio con Radio Progreso para transmitir el programa “Así Hablamos las Mujeres”.

Estadísticas

CODEMUH ha brindado atención a 171 personas que interpusieron denuncias por primera vez, el 91% por problemas de salud; se dio seguimiento a 209 casos de años anteriores, de estos 72 personas obtuvieron resoluciones favorables emitidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS); 43 personas recibieron asesoría especializada en salud en el trabajo, y cuentan con las recomendaciones para dar seguimiento a sus casos. La asesoría jurídica y médica permitió a las trabajadoras tomar medidas para no continuar dañando

su salud y realizar acciones ante instancias como el IHSS, la STSS y Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de la ONU para hablar con propiedad de sus problemas ante dichas instancias con los conocimientos técnicos y médicos que les favorece para la gestión de sus demandas de atención de calidad y respeto a sus derechos.

En el caso de las personas trabajadoras que despidió Delta Apparel Honduras, se potenció la capacidad de análisis del personal afectado y especialmente de tres voceras que participaron en la mesa de diálogo con la representación de la empresa, el Sindicato y la STSS, a fin de plantear las demandas del grupo trabajador; aunque la empresa no aceptó dichas demandas las mismas quedaron plasmadas en el Acta, y 24 obreras y obreros decidieron interponer la demanda en los Juzgados de lo Laboral.

Las mujeres han aumentado su participación y capacidades para la defensa de sus derechos ante las instancias gubernamentales con el conocimiento para hacer los trámites y exigir acceso a la justicia por ser mujeres y en materia laboral; a las obreras que se les emitió dictámenes de reubicación laboral y de calificación de enfermedades profesionales han exigido sus derechos ante el IHSS, pero fue importante que las solicitudes fueran bien fundamentadas de acuerdo a los procedimientos establecidos en la Ley y con el conocimiento técnico para hacer sus gestiones y fundamentar sus reclamos. Uno de estos casos emblemáticos fue el de Joseline Pineda, ex obrera, quien sufre insuficiencia renal; ella ya había cesado en su trabajo, pero con la asesoría médica y jurídica logró que el IHSS aceptara practicarle el trasplante renal, y con esta acción Joseline tiene opción de vida. La experticia de CODEMUH en materia de salud en el trabajo, seguridad social y en la documentación de casos, logró que la junta interventora del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) emitiera resolución a favor de Joseline.

Las mujeres trabajadoras expresan que tienen dificultades para obtener los dictámenes de salud, ya que un dictamen de reubicación se tarda cerca de dos años y luego tienen que hacer otra lucha para que el mismo sea respetado en los centros de trabajo; también viven discriminación y muchas por desconocimiento de la información abandonan los procesos iniciados en el IHSS y la STSS, por lo que es importante tomar conciencia que los dictámenes son un derecho y se debe exigir que se respeten ya que estos cambios favorecen sus condición de salud y de trabajo.

Las trabajadoras se comprometen a luchar para demostrar que sus padecimientos son de origen laboral y exigir que sus derechos sean respetados. En tal sentido, CODEMUH impulsa acciones para que las mujeres aumenten sus conocimientos sobre derechos humanos por su condición de género y en materia laboral con énfasis en la salud en el trabajo, establecidos en la Constitución de la República, en el Código del Trabajo, Ley contra la Violencia Doméstica, Ley de Seguridad Social y sus fundamentos legales, además de conocer las atribuciones de la Comisión Técnica de Riesgos Profesionales del IHSS, entre ellas: recomendar un cambio de trabajo y ocupación en los casos de que mejore sensiblemente las condiciones de salud de la persona asegurada, y emitir las medidas precautorias y cautelares que contiene la Ley contra la Violencia Doméstica y los procedimientos para interponer denuncias. El trabajo es un derecho para satisfacer las necesidades de las trabajadoras, pero en la práctica sucede lo contrario. En la maquila, se siguen pagando salarios miserables que alcanza solo para sobrevivir y se niega el derecho a tener una vida saludable; las instituciones del Estado responsables de atender problemas de la salud no cuentan con las condiciones para brindar atención de calidad; el sistema médico de empresas prácticamente las obliga a recibir asistencia en las fábricas con médicos de medicina general y no por especialistas, lo cual muchas veces agrava sus problemas de salud; además, no se consideran los factores de riesgos a los que están expuestas las trabajadoras.

IV. Situación de las empresas de Zona Franca en Nicaragua

La expectativa al finalizar 2017 es que el sector textil de zona franca logrará exportaciones por US\$ 1,500 millones, reflejando un crecimiento entre el 4% y 5%, según estimaciones de la Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección (ANITEC). Para 2018 la inversión bajo el régimen de zona franca podría alcanzar los US\$ 450 millones, mientras que 2017 cerraría en US\$ 400 millones. Para 2018 este sector espera un crecimiento en inversiones de entre 2% y 3% en comparación con 2017, con montos de inversión que oscilen entre US\$ 120 millones y los US\$ 150 millones de dólares, mientras que arneses captaría como techo unos US\$ 70 millones.

Según el informe de Comercio Exterior del Banco Central de Nicaragua, las exportaciones brutas en zona franca sumaron US\$ 1,971.2 millones durante enero-septiembre, reduciéndose en 1.1% en relación con 2016. La actividad textil, tabaco y arneses continúan siendo los sectores de mayor peso en el total de las exportaciones de zona franca generando ingresos por US\$ 1,755.4 millones de dólares, equivalentes al 89.1% del total de exportaciones de este régimen.

El resultado de 2017 se explica por el aumento de la demanda interna y por el crecimiento de las exportaciones, considera la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). El fuerte de las exportaciones de prendas de vestir maquiladas en Nicaragua se exporta a Estados Unidos.

Según ANITEC, los parques industriales están a un 65 por ciento de su capacidad, lo que les permiten albergar más empresas que se sumen al sistema. Los

parques siguen albergando inversión esperando que esta medida haga crecer los empleos y la necesidad de espacios. Entre las empresas recién instaladas en octubre de 2017, están: JJ Serigrafía y Hialpesa, ambas de insumos para el sector textil.

Empleos

En la actualidad operan en el país 184 empresas bajo el régimen de zona franca. Hasta junio 2017, según datos del Banco Central de Nicaragua a partir de información proporcionada por la Comisión Nacional de Zona Franca (CNZF), se ubicaban 111,872 plazas, cifra que representa un crecimiento del 3.7 por ciento respecto al mismo mes de 2015. Se estima que el sector de zona franca aportará 5,000 nuevos puestos de trabajo con las nuevas inversiones. De ese total, el sector confección aportará entre 1,000 y 1,200 empleos, mientras que arneses unos 800 empleos. La CEPAL espera que el desempleo disminuya en 2018, en consonancia con la mejora del crecimiento económico después que aumentara entre 2016 y 2017..

Diversificación de las empresas maquiladoras

Nicaragua avanza en la diversificación de la maquila para seguir atrayendo inversión mediante la fabricación de zapatos deportivos. En los últimos ocho años, la productividad de las empresas que laboran bajo el régimen de zona franca en Nicaragua se ha encaminado hacia la diversificación para no depender de la elaboración y exportación de prendas de vestir, actividad que por años fue la principal fuente de generación de empleo e ingresos por sus envíos al mercado externo. La Dirección General de Servicios Aduaneros (DGA) muestra que en 2008 el 67.4% de las exportaciones eran prendas de vestir maquiladas

por mano de obra local. En cambio, entre enero y junio de 2016 ese porcentaje se redujo a 53.7% del total de las ventas realizadas a través de ese sistema preferencial. No obstante, los datos de exportación de la DGA, actualizados hasta junio 2017, confirman que del total de las ventas de zona franca las prendas de vestir continúan ocupando el primer lugar y permitieron que el país percibiera 650.9 millones de dólares; en segundo lugar se ubicó la exportación de arneses con 337.7 millones de dólares. Otros productos de exportación bajo el régimen preferencial de zona franca son puros, aceite comestible, frutas, calzado de cuero, papel, cartón, manufactura de cuero, forros para muebles y otros. Otra apuesta gubernamental es la agroindustria, incluyendo banano, palma africana, frutas, camarónes, cacao y existen empresas que están interesadas en exportar jugos. Las inversiones en la agroindustria permitirían dar valor agregado a la producción agropecuaria, por ejemplo, las fábricas de puro en Estelí que operan bajo el régimen de zona franca; y a la vez, la diversificación de empleo podría desencadenar un efecto multiplicador en la economía nicaragüense.

Los mercados

Otra variante que ha experimentado la diversificación de zona franca es que, en 2008, del total de las exportaciones el 67.1% se dirigió a los Estados Unidos, luego se ubicó el mercado mexicano con el 16.8% de participación, seguido de Honduras, que captó el 3% de los envíos. A partir del primer semestre de 2016 esas cifras mostraron el aumento porcentual del mercado mexicano, cuya participación se elevó a 26.4%; en primer lugar, se mantuvo el estadounidense pero el volumen de los envíos se redujo al 59.9% del total de las exportaciones del sector.

Los datos de exportación de la Dirección General de Servicios Aduaneros muestran que, durante el primer semestre de 2017, Nicaragua percibió 9.48 millones de dólares por la exportación de zapatos de cuero para ambos sexos elaborados por empresas de este régimen, por lo que la incursión en la elaboración de zapatos deportivos, al abrir una nueva línea de producto, aportaría al incremento de la demanda de mano de obra en las maquilas.

Violencia laboral por razones de género y Zonas Francas

La violencia laboral por razones de género son todas aquellas prácticas, acciones u omisiones ejercidas en el marco de las relaciones de trabajo, tanto públicas como privadas, cuya principal característica sea causar muerte, daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual a las mujeres. Para poder visualizar esta problemática se requiere considerar todas las acciones que obstaculizan a las mujeres su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo, considerándolas como prácticas violentas contra ellas por su condición de género. En ese sentido, siguiendo parámetros de la OIT, se requieren identificar los factores de riesgos psicosociales que enfrentan mujeres y hombres para valorar su impacto en el desempeño y resultados de su participación en el mercado laboral, así como en la percepción de ellas y ellos respecto a su salud integral, condiciones y calidad de vida. Desde hace varias décadas la OIT ha venido tratando el tema del acoso sexual en el ámbito laboral y concluye que cuando éste se da en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de las personas y sus perspectivas de empleo y promoción, y aboga por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad.

En el tema de violencia laboral, la OIT Nicaragua señala en su informe que continuará trabajando el abuso verbal mediante la capacitación de los supervisores y mandos intermedios sobre habilidades sociales relacionadas con una mejor gestión de personal, instrucciones, procedimientos y prácticas disciplinarias. También ha desarrollado y adaptado materiales para la capacitación en la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual, un problema que es difícil de detectar con evaluaciones de dos días.

El Artículo 18 de la Ley 779 señala que “toda autoridad jerárquica en centros de empleo, de educación o de cualquier otra índole que tenga conocimientos de hechos de acoso sexual realizados por personas que estén bajo su responsabilidad o dirección y no lo denuncie a la Policía Nacional o al Ministerio Público, será sancionada con pena de cincuenta a cien días de multa”. No obstante, en Nicaragua no existen estudios previos que den cuenta del acoso sexual y acoso laboral contra las trabajadoras, esa es una de las principales dificultades para dimensionar este problema.

Un estudio realizado por el Movimiento María Elena Cuadra (MEC) en 2008, identificó que el 2.9% de las trabajadoras ha sufrido violencia física de sus superiores, un 26.4% de violencia verbal/psicológica de parte de estos y un 33.1% reportó haber visto violencia verbal/psicológica. Otro estudio de 2013 mostró un incremento de violencia física, reportado por el 8% de las mujeres encuestadas. La violencia verbal/psicológica de superiores se ubicó en el 23%, mientras que el haber visto sufrir violencia verbal/psicológica, se redujo en 6 puntos porcentuales con relación a lo reportado en 2008. Un año después, el MEC realizó otro estudio que reflejó algunas tendencias positivas con relación a la violencia contra las mujeres en sus centros de trabajo, por ejemplo, el chantaje o acoso sexual en la empresa. El 96% de las trabajadoras

no había sufrido ningún tipo de acoso o chantaje, mientras en 2001 era el 87%. La misma tendencia muestra el informe con relación a la violencia física sufrida por parte de sus superiores, que se redujo del 6% al 4% en 2001 y 2009 respectivamente. La violencia verbal o psicológica pasó del 48.8% en 2001 al 23% en 2009.

Con relación a la violencia intrafamiliar en las trabajadoras de las zonas francas del sector textil, el MEC encontró en 2013 un pequeño avance en tanto el porcentaje de mujeres que dijeron haber sufrido violencia intrafamiliar pasó del 16.6% en 2001 al 15.1% en 2009. Del total de mujeres que sufrieron violencia intrafamiliar, el 4.6% también sufrió violencia física en su centro laboral; el 33.8% sufrió presiones psicológicas o verbales en su centro de trabajo.

La abogada del MEC, Johana Arce, señaló que “muchas mujeres de las zonas francas asisten a realizar demanda alimenticia y sobre el derecho a propiedades en casos de divorcio o separación, y que en su mayoría son madres solteras o en proceso de divorcio. A todas estas mujeres se les acompaña en todo el proceso, muchas de ellas viven violencia también en su casa, y en la empresa no les dan permiso para realizar este tipo de demanda y si se los dan no les pagan el día y esto les causa problemas en sus ingresos”.

Con relación a la temática de la violencia en sus diferentes formas, las mujeres trabajadoras en el sector textil de la maquila señalan que “si existe la política o está en el reglamento, no se conoce en la mayoría de las empresas, porque ambas situaciones ocurren, por ejemplo, cambian constantemente de operación o de lugar de trabajo con el propósito que la trabajadora se canse, especialmente cuando no le cae bien al supervisor o supervisora”. “El

acoso sexual se da porque si la trabajadora no acepta las propuestas de los supervisores, estas son despedidas como malas trabajadoras, también existe la violencia laboral porque nos gritan en el trabajo y nos hacen humillaciones, entre esas empresas está Mundotex, dijo una trabajadora. Exigen metas muy altas sin que paguen horas extras, hay hostigamiento verbal; cambian de operaciones, quitan el séptimo día por un mínimo de llegadas tardes, extienden las jornadas laborales para que no puedan cumplir metas.

En uno de los grupos de trabajo del MEC, las mujeres señalaron que en la empresa Chinas Unidas ocurre violencia laboral por parte de los “chinos” que les gritan y dicen “parásitos,” “gusanos,” “cerebros de pollo”; cuando se quejan en el Ministerio del Trabajo “no les hacen caso, ni siquiera anotan este tipo de quejas”. La violencia laboral en la maquila ha tenido una involución, por la falta de la protección del Estado hacia la trabajadora o trabajador, opina un defensor de derechos laborales. Cuando una trabajadora o trabajador quiere demandar a la empresa por no pagar las horas extras, existe una nueva normativa en la que el Tribunal Laboral de Apelaciones niega este derecho a la trabajadora o trabajador que reclama horas extras.

En encuestas realizadas por el MEC se conoció que en una empresa, un supervisor le decía a una de las trabajadoras que la apoyaría en caso de recorte de personal si “salía con él”. En la empresa Formosa un chino agarró a la trabajadora de limpieza y la besó a la fuerza. Ella se fue quejar a Recursos Humanos “y la despedida fue ella, pero el chino sigue trabajando y es un abusivo”, señala una de las afectadas.

En las maquilas existe acoso laboral principalmente por parte de supervisores cuando una trabajadora no le agrada o ignora sus propuestas; las trabajadoras

son aisladas y las ubican en máquinas descompuestas y no pueden trabajar; así, al estar sin hacer nada muchas renuncian, se quejan las afectadas. Cuando corren o despiden a una trabajadora o trabajador los supervisores no dan ninguna explicación, solo reportan el nombre a Recursos Humanos y son despedidos, esto es una práctica común. De 184 empresas que existen en el sector al menos cinco han incurrido en incumplimiento de pago al personal contratado, y cuando esto ocurre se subastan los productos de la empresa y con el producto se paga a las trabajadoras y trabajadores.

Ahora las empresas son más estables en cuanto a su permanencia en el país, afirma Salvador Marengo, Defensor de Derechos Laborales del CENIDH. Dean García de ANITEX manifiesta que las trabajadoras han denunciado que en la empresa Best Brand se les denigra. “Se estaban perdiendo piezas y tomaron una medida de registro que consistía en desnudarlas y las hacían hacer sentadillas para ver si no tenían alguna prenda en sus partes internas, esto fue a finales del año pasado”. Posteriormente una trabajadora que interpuso la denuncia fue despedida, y por motivos personales y temor a no encontrar trabajo en otra empresa no siguió con la denuncia.

Accidentes laborales y seguridad social

El crecimiento de la población laboral en empresas que operan bajo el régimen de zona franca ha significado el incremento de los índices de accidentabilidad en los centros de trabajo mientras desempeñan sus ocupaciones laborales, como los ocurridos en el trayecto o fuera de la empresa cuando cumplen misiones propias laborales. De acuerdo con datos estadísticos del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), los accidentes y enfermedades producto del trabajo entre 2016 y 2017 se han incrementado en un 7.3% en relación a 2015. Los

departamentos del país con mayor incidencia son: Managua, Chinandega, León, Estelí y la Región Autónoma del Atlántico Sur; un total de 39,877 personas trabajadoras fueron atendidas.

En 2015 se reportaron 750 casos; de 2016 hasta octubre de 2017 se atendieron 815. En ese mismo período por accidentes laborales se otorgaron 41 subsidios que significaron C\$ 130.8 millones de córdobas. Asimismo, creció el Reporte de Accidentabilidad pasando de 53 casos por cada mil trabajadoras y trabajadores en 2015 a 55 casos por cada mil trabajadoras y trabajadores desde 2016 hasta octubre de 2017. De este conjunto de casos, el 66.5% fueron hombres.

Durante el período un total de 810 mil 654 personas trabajadoras están inscritas en el Régimen de Seguridad Obligatoria, el 84% es atendido en las 72 delegaciones del INSS en todo el país. La mayor parte de esta población por grupos etarios se distribuye así: de 20 a 24 años (13%), de 25 a 30 años (31.3%) y de 30 años y más (54.9%).

Enfermedades laborales

En cuanto al diagnóstico de las enfermedades definidas como secuelas del trabajo, la mayor incidencia la ocupan los casos diagnosticados como Síndrome del Túnel del Carpiano con 276 casos reportados entre finales de 2016 y octubre de 2017. El INSS estima que tanto los accidentes como las enfermedades laborales se han incrementado en correspondencia con el crecimiento del número de trabajadoras y trabajadores asegurados, aunque la relación porcentual entre ambos se redujo. Se reportan casos frecuentes de pérdida total de la fuerza en ambas manos, dolores en los pies, rinitis, tendinitis, manguito rotador crónica por exposición a la pelusa, radiculopatía cervical más osteoartritis y desgastes

en la columna lumbo-sacro, enfermedad renal crónica, entre otras más que afectan con mayor frecuencia a las trabajadoras y trabajadores de zona franca. Por su parte, el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra (MEC) atendió un promedio de 20 casos mensuales de trastornos músculo esqueléticos como tendinitis, lesiones por movimientos repetitivos en extremidades superiores e inferiores, túnel del carpo, manguito rotador, artritis, fracturas y pérdida de falanges de los dedos de las manos.

De acuerdo a la ley, el Seguro de Riesgo Profesional reconoce las siguientes prestaciones económicas: subsidio económico por incapacidad temporal para el trabajo, indemnizaciones, pensiones por incapacidad permanente, parcial o total, pensiones por muerte, viudez, orfandad, ascendientes u otros, subsidio funeral.

Empleo SÍ, pero con Dignidad!



<http://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org>

