

Acoso laboral en las maquilas

No existen registros institucionales sobre acoso laboral, pero organizaciones sociales constatan violencia psicológica y maltratos ya sea para el cumplimiento de metas o aceptar con resignación condiciones laborales inadecuadas.

La organización laboral en las maquilas que propicia el acoso laboral, también es estimulada por políticas gubernamentales para atraer inversión extranjera, mediante programas que permiten la flexibilidad y desregulación del mercado laboral, convirtiéndose en una práctica que incrementa los beneficios para las empresas, pero en contraste afecta los derechos de la población trabajadora debido a la exigencia de un esfuerzo mayor en el desempeño de sus actividades sin la justa retribución y compensación laboral.

Por tanto, atender esa manifestación de violencia laboral, depende de los mecanismos de inspección laboral; además de la responsabilidad interna de las fábricas locales y de las marcas que maquilan. Es necesario establecer procedimientos expeditos y no basta el discurso de cero tolerancias, sino explicar cómo se va a prevenir y a evitar la violencia en el trabajo y el acoso laboral.

Algunas grandes corporaciones tienen políticas contra el acoso laboral dentro de sus disposiciones internas dentro de la empresa local o a través del Código de Conducta de las marcas, a veces los sindicatos reciben capacitaciones para abordar la violencia. Se debería de establecer políticas institucionales que permitan que las mujeres tengan un lugar a donde ir a denunciar a su agresor, explicar cuál es el procedimiento de queja que se va a llevar a cabo, no basta con políticas establecidas en papel y contar con algún tipo de conocimiento para capacitar a su personal eventualmente. En algunas fábricas, donde los mecanismos internos han funcionado se ha despedido al trabajador señalado de acoso sexual o abuso verbal, eso sucede en las empresas que se toman en serio el tema, pero hay otras que valoran si el supervisor es bueno y saca la producción no le dan importancia a las quejas de las trabajadoras¹.

Testimonios indican que existen de diversas maneras de acoso laboral, algunas frecuentes ocurren cuando existe presión de los mandos medios, que les dicen: «Si no cumplís la meta, la puerta es amplia y afuera hay bastante gente que quiere trabajar». Este tipo de acoso se produce en la línea de producción, donde los supervisores, presionan a las trabajadoras para alcanzar la meta.²

Otras expresiones de violencia psicológica en algunas maquilas son gritos, expresiones humillantes, malos tratos; la presión por el cumplimiento de metas de trabajo tanto en maquilas donde el personal tiene metas con base al trabajo por módulos (equipos de trabajo) o metas individuales.³

¹ Informe nacional de violencia laboral en Honduras, 2020; Observatorio centroamericano de violencia laboral, en proceso de publicación.

En cuanto a los mecanismos recomendados, algunas maquilas tienen un buzón de sugerencias, otras dicen ser de puertas abiertas para que las trabajadoras se acerquen, pero lo más importante es asegurar la confidencialidad, que puedan denunciar de manera anónima, compartir un correo electrónico directo o un teléfono gratuito para poder exponer al agresor; en algunas fábricas, recursos humanos está ubicada en el área de producción para facilitar la denuncia. Lo más importante es que el personal conozca el procedimiento para denunciar, que se puedan dar a conocer los resultados de casos ejemplarizantes, despedir a la persona denunciada. Apoyar internamente a la afectada, pero corresponde únicamente a la trabajadora si decide denunciar en una institución del Estado, solo ella debe decidir si lo hace o no”.²

Ante la carencia de estadísticas oficiales públicas sobre acoso laboral en los centros de trabajo, es urgente que se avance en la aprobación de un marco jurídico que mandate a las instituciones del Estado hacer públicas los datos referidos a la violencia contra las mujeres y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad.

Algunos hallazgos en torno al acoso laboral en Honduras

- **No existen registros institucionales sobre acoso laboral. Se identifica debilidad institucional en áreas o dependencias gubernamentales responsable del cumplimiento de los derechos laborales y seguimiento del acoso laboral.**
- **Es frecuente la violencia psicológica en algunas maquilas, por ejemplo, gritos, expresiones humillantes, malos tratos; la presión por el cumplimiento de metas de trabajo tanto en maquilas donde el personal tiene metas con base al trabajo por módulos (equipos de trabajo) o metas individuales.**
- **Se debería de establecer políticas institucionales que permitan que las mujeres tengan un lugar a donde denunciar el acoso laboral, explicar cuál es el procedimiento de queja que se va a llevar a cabo, no basta con políticas establecidas en papel y contar con algún tipo de conocimiento para capacitar a su personal eventualmente.**
- **En algunas fábricas recursos humanos está ubicada en el área de producción para facilitar la denuncia, pero lo más importante es que el personal conozca el procedimiento para denunciar.**

2. EMIH, 2018. La violencia laboral como un riesgo ocupacional. Recuperado en [https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/La violencia laboral como un riesgo o cupacional EMIH 2018.pdf](https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/La%20violencia%20laboral%20como%20un%20riesgo%20ocupacional%20EMIH%202018.pdf)

3. Informe nacional de violencia laboral en Honduras, 2020; Observatorio centroamericano de violencia laboral, en proceso de publicación.