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

Financiado por::

Comunidad Valenciana ISCOD UGT Sindicalistas sin fronteras

GENERALITAT VALENCIANA
Vicepresidencia Segunda y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda

codev

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

cir iniciativa romero
UNA VOZ POR LA JUSTICIA

En colaboración con:

ISCOS Emilia Romagna

"Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Generalitat Valenciana"

El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la REDCAM y no refleja necesariamente la opinión de la Generalitat Valenciana"

Investigador:
Lic. Elizabeth Cancino

Coordinación e Implementación:
Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de Maquila (REDCAM) e Instituto Sindical De Cooperación Al Desarrollo Del País Valencià (ISCOD-PV).

Con la colaboración de:
ISCOS Emilia Romagna - Istituto Di Cooperazione E Solidarietà Internazionale.

Financiador:
Generalitat Valenciana

Diseño y diagramación:
Lic. William José Laguna Carrión

Impreso en Febrero 2024

REDCAM

Presentación

La "Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica 2023 – 2033" es un documento de referencia para conocer por qué la situación de los derechos de las trabajadoras en las empresas de maquila textil sigue siendo un desafío para la región y, a la vez, busca alentar discusiones y acciones que lleven a transformar esa situación y establecer una agenda que garantice el trabajo digno.

Esta nueva Agenda se concentra en tres ejes clave de los derechos laborales: (i) garantías laborales, (ii) seguridad y protección social y (iii) empleo libre de condiciones de violencia. Desde una perspectiva estructural, REDCAM analiza, de manera crítica y detallada, los impactos en los derechos humanos y laborales de las trabajadoras, causados por el comportamiento de empresas de maquila textil y las decisiones políticas de gobiernos de cuatro países de América Central: Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua (en adelante PAC-4 o subregión).

Esta agenda dimensiona cómo la falta de cumplimiento del papel de los Estados como garantes de derechos, impacta en la precarización del empleo al que acceden las mujeres en esta industria. Además, plantea cambios y rutas de acción que permitirán a diversos actores, prestar especial atención a las condiciones del empleo y exigir a los gobiernos que cumplan su función reguladora de las relaciones laborales en ese contexto, obliguen a las empresas a cumplir con sus responsabilidades legales cuando incurren en violaciones y garanticen el reconocimiento de los derechos de las mujeres, como personas y como trabajadoras.

Las relaciones laborales en las empresas (cualquiera que sea) son, en principio, de carácter voluntario por ambas partes y constituyen una relación civil y jurídica, es además una relación de poder, jerárquica que crea un escenario particular para las trabajadoras, colocándolas en una situación de dependencia ante el empleador, y, de no existir regulaciones y un efectivo control de las autoridades, tiene el riesgo de convertirse en relaciones de explotación y violencia. Gran parte de los derechos laborales amparados por convenios internacionales y legislación nacional de los PAC-4, son vulnerados continua y masivamente por las empresas de maquila textil; esto ocurre bajo la mirada de gobiernos que, además de omitir su intervención para parar estos abusos, no promueven la responsabilidad legal de las empresas, tampoco obligan a cesar ese comportamiento y menos promueven la reparación de los daños.

Frente a esta situación la REDCAM en defensa del derecho de las trabajadoras a un trabajo digno o decente, como lo propone la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, exige a los Estados de la subregión el cumplimiento de su papel tutelar y garante de derechos, para propiciar la validación de las leyes laborales y estándares internacionales del trabajo y evitar las violaciones y abusos en ese contexto. El compromiso de la REDCAM por lograr un trabajo digno para las trabajadoras de maquila, será la guía de referencia para su trabajo durante los próximos 10 años: 2023 - 2033).

REDCAM

Índice

I. Contexto..... 1

II. Situación del empleo en las maquilas de 4 países de la Región Centroamericana..... 4

II.1 Garantías laborales (garantías mínimas):..... 4

II.2 Protección social 5

II.3 Condiciones de trabajo libres de violencia contra las mujeres..... 8

III. Medidas Urgentes para Garantizar los Derechos Laborales. 10

III.1. Para la protección y cumplimiento de las garantías laborales. 10

III.2. Para garantizar la protección y seguridad social. 12

III.3. Para garantizar un trabajo libre de la violencia y discriminación contra las mujeres..... 14

I. Contexto.

El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua (en adelante PAC-4), forman parte de la región de América Central (junto con Costa Rica, Panamá y Belice); ocupan una extensión territorial de 372,790 kilómetros cuadrados, (el 71.47% del total de 521,580 Km2, de toda la región). Al 2021 tenían una población total de 42,130 habitantes, el 51.8% mujeres y el 48.93% hombres; el 58% población urbana y el 42% población rural.

Las economías de los PAC-4 se basan principalmente en la agricultura, el turismo, la pesca y la pequeña industria, con algunos productos a los que se ha añadido valor. En cada uno de los cuatro países causas históricas particulares como conflictos armados internos, represión, corrupción y embates del cambio climático han favorecido altas tasas de desempleo y pobreza. La desaceleración del crecimiento económico de los PAC-4 para 2023, sumada a la
falta de espacios fiscales y altos niveles de inflación, con alzas en los precios de los alimentos, servicios y transporte que van del 5.3 y 12.8%, impiden el acceso de los alimentos para los hogares empobrecidos.

La disminución del desempleo o desocupación ha sido motivo de constantes presiones para los gobiernos de la subregión, así como también disminuir o controlar la informalidad, que para 2022 fue de 73.4%, un retroceso a niveles iguales de antes de la pandemia (2019: 73.4%) , según la OIT el panorama laboral de la región, afectada también por los impactos de la guerra en Ucrania, puede
complicarse con mayor informalidad y pobreza laboral (sin cobertura del seguro social y otros derechos básicos).

Tras la crisis provocada por la pandemia de Covid19, gobiernos de los PAC-4, se mantienen activos para lograr su recuperación económica y parte de ello, en recuperar empleos perdidos y generar nuevos empleos; enfrentando distintos desafíos, tanto estructurales como nuevos. La pandemia reveló y agravó problemáticas de desarrollo social que los PAC-4 arrastraban históricamente, también dejó ver que, las políticas implementadas durante esta crisis no protegieron
los derechos de la población.

Según información del Banco Mundial, previo a la pandemia, en 2019 los PAC-4 mostraban un crecimiento económico moderado y con baja presión inflacionaria; con un PIB real que creció un 2,5% promedio subregional, respecto al 2018[1]. En 2020, mostraron una contracción del -2.2%[2]; pero a finales del 2021, con la recuperación en marcha, la subregión tuvo un crecimiento promedio del 10.3%. En el 2022 el crecimiento económico promedio de la subregión fue de 3.7% y para 2023, se estimó que, al menos tres de los cuatro países, experimentarían un déficit en su crecimiento económico de entre -0.1 y -0.5, solo Honduras se mantendría estable.[3] Esta reducción (potencial) se reflejaría en una disminución del gasto social en los presupuestos de Guatemala, Nicaragua y El Salvador, desde siempre insuficientes para asegurar el bienestar de la población y cerrar las brechas de desarrollo existentes en la región. Honduras es una excepción, ya que se planteó un 3.6% más, respecto al gasto social del año 2022[4].

[1] Databank. Banco Mundial. PIB REAL: la economía de Guatemala creció un poco más del 3,0%, El Salvador y Honduras se expandieron entre el 2% y 3%, a diferencia de Nicaragua, que se contrajo un 3,9%. Debido a la crisis económica y política que enfrenta desde 2018. Ver en: https:https://datos.bancomundial.org/?locations=SV-HN-GT%202%20CEPAL.

Otras fuentes prevén que en 2024 seguirá disminuyendo el crecimiento económico de los 4 países en un estimado de -0.42%.

La inversión pública y privada sigue siendo insuficiente para promover el empleo, lo que obliga a gran parte de la población activa de los PAC-4 a emigrar a Estados Unidos, desde donde envían grandes sumas (remesas), un aporte importante para el crecimiento de la economía de sus países. Por ejemplo, en el 2020, un aproximado de 4,670,720 migrantes, enviaron remesas que representaron el 26.2% del PIB en El Salvador, el 26.0% en Honduras, el 17.8% en Guatemala y el 15.3% en Nicaragua[5].

La inflación genera dinámicas perniciosas que mantienen a la población en continua crisis económica debido al constante incremento de precios de alimentos, energía, y también de materias primas, fertilizantes agrícolas, y otros bienes y productos necesarios. Su capacidad adquisitiva disminuye y no puede cubrir sus necesidades básicas, incidiendo en un mayor empobrecimiento[6].

Para 2019, la desigualdad se reflejaba en el Índice de Desarrollo Humano -IDH- con un promedio ponderado en la subregión de 0.6553: (ES 0.683; NC 0.664; GT 0.642 y HD 0.632); para 2021 mostró un deterioro, pues el Índice promedio de la subregión fue de 0.6475, con lo que ese año decreció un 1.18%; solo Nicaragua experimentó un aumento en su IDH (ES 0.675; NC 0.667; GT 0.642 y HD 0.621),[7]. Según el PNUD, en 2021, 7,7 millones de personas vivían en pobreza multidimensional en la región centroamericana, cantidad equivalente al 17% de la población total de cinco de los seis países que conforman la región, excluyendo a Panamá. En 2022, en los PAC-4 el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) promedio ponderado fue de 14.8%, sobrepasado únicamente por Guatemala con 21.1% (HD14.8%; NC 13.4%, ES 9.9%) Según estos datos Guatemala es el país más pobre de la región[8].

Las desigualdades sociales inciden de manera diferenciada en la población; afecta principalmente a las mujeres, niños y niñas, y a grupos socialmente vulnerados. Una estimación de la CEPAL, denominada Índice de la feminización de la pobreza y pobreza extrema, "muestra las disparidades en la incidencia de la pobreza (pobreza extrema) entre mujeres y hombres". Mediciones de este indicador con datos de 2014 para Guatemala y Nicaragua, 2019 para Honduras y 2020 para El Salvador, plantean que la pobreza y pobreza extrema afecta más a las mujeres que a los hombres; aunque en
Honduras en 2019 (con un índice de 99.4), la pobreza extrema afectó más a los Hombres.

Al 2021 la subregión tenía una Población Económicamente Activa de 17,934,484 personas. Según proyecciones de la CEPAL[9], en 2020 "el aumento del desempleo incrementó la pobreza extrema: de 19.8% a 22.7% en Guatemala; de 18.7% a 22.8% en Honduras y de 7.4% y 11.9% en El Salvador. De acuerdo con los datos oficiales, la brecha promedio entre Canastas Básicas de Alimentos y Salarios Mínimos en los PAC-4 es de
6.08% en 2021 y 2.25% en 2022, sin embargo este promedio presenta un sesgo debido a que en El Salvador, la capacidad adquisitiva del salario superó la CBA en 69% en 2021 y 52.5% en 2022. Sin embargo, otras fuentes indican que en 2019 el

5 ICEFI. 18/07/2022. El número de migrantes por país citando al Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, para el 2020 fueron, de El Salvador 1,599,058; para Guatemala, 1,368,431; de Honduras 985,077; y de Nicaragua 718,154. https://mail.icefi.org/

costo real de vida era de $706 y en 2020 subió a $816, incluso muy superior al salario mínimo del 2022 que era de US$359.16; lo que pondrían en evidencia la insuficiencia del salario mínimo respecto a ese costo. De los otros tres países, (exceptuando a El Salvador), la brecha alcanza un 14.9% para 2021 y 20.5% para el 2022. El salario de Nicaragua presenta un déficit del -33.2% para 2021 y -40.2% para el 2022; el déficit del salario de Guatemala fue del -8.05% para el 2021 y -12.32% para el 2022.

La desocupación proyectada para 2022 supuso un retroceso de 22 años, y afectó especialmente a las mujeres, incrementándose de 9.5% en 2019 a 11.6% en 2022. Entre el 2021 y el 2022 de los empleos creados en la subregión el 75% promedio ponderado, correspondió a empleos en el sector informal. Este representa más del 80% de los puestos de trabajo en Honduras, cerca del 75% en El Salvador, más del 75% en Nicaragua, y alrededor de 70% en Guatemala[10].

Para cubrir los déficits de empleo, gobiernos de los PAC-4 buscan atraer inversiones extranjeras, entre ellas de industrias maquiladoras, principalmente de ropa y textil[11]. La presencia de este tipo de industria en los PAC-4, desde hace más de 35 años (promedio)12 no necesariamente ha representado un factor de desarrollo económico para las trabajadoras, sobre todo porque sus efectos en las condiciones de vida de obreras y obreros implica pérdidas y daños socioeconómicos de largo plazo, conllevan a un deterioro de los recursos familiares, sociales y comunitarios para enfrentar la consecuente expulsión de trabajadoras/es del mercado laboral a causa de los daños en su salud y la pérdida de su capacidad de trabajo.

Para atraer a empresas maquiladoras a estos países, la oferta gubernamental implica varios beneficios, entre ellos: suspensión del pago de derechos arancelarios e impuestos a la importación e del impuesto al valor agregado (IVA) sobre las materias primas, productos semielaborados e intermedios, materiales, empaques y etiquetas; exoneración total de Impuesto Sobre la Renta, de las rentas que se obtengan o provengan exclusivamente de la exportación de bienes elaborados o ensamblados en el país y exportados fuera de la región de América Central; exención total del impuesto sobre bienes raíces, por la adquisición de inmuebles que se utilizarán en la actividad promovida; importación libre de cargos de maquinaria, materias primas, suministros; conversión de moneda sin restricciones; libertad para la repatriación de ganancias y capital sin restricciones; entre otros.[13] Los empleos que generan las empresas de maquila textil en la subregión son de un aproximado de 1,567,500 puestos de trabajo, de los cuales solamente 343,000 son empleos directos (20% promedio), la mayor parte (80%) corresponde a empleos indirectos. Al 2022, un promedio del 60% del empleo directo en las maquilas es desempeñado por mujeres, estimado en 203,160 empleos (20% del empleo total) .

Sumado a esos beneficios, la concesión más importante que los PAC-4 hacen a las empresas maquiladoras textiles y del vestuario, y el que más daño hace a las trabajadoras, está relacionada con los beneficios que reciben por el desmontaje del Derecho Laboral, la desregulación de las garantías laborales y la flexibilización de los derechos laborales en general, dejando en libertad a las empresas para que "ajusten" las relaciones laborales a las dinámicas productivas que imponen los mercados comerciales.

10 VENTURA, Christophe. Febrero 2023. "AMÉRICA CENTRAL: DESPUÉS DE LA CRISIS PANDÉMICA". IRIS. chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https:http://ww25.irisfrance.org/ 11 El aporte de la industria de vestuario y textil al Producto Interno Bruto (PIB) del 2021 y 2022 en la subregión, se estima que representó un promedio anual de 8.83%, lo que devela su importancia en las economías locales: Honduras 7%, El Salvador 10% y Guatemala 8.9%, (no se obtuvieron datos de Nicaragua). 12 En Honduras desde 1976, en Guatemala desde 1990, en nicaragua desde 1991 y en El Salvador desde 1998. Datos de AZFA. En su Book Estadístico 2022. 13 Un Salario Digno es un Derecho Humano Global 2021. Septiembre 2021. Equipo de Investigaciones Laborales, apoyada por el proyecto EIL-ICR-BMZ, de Alemania. https://www.maquilasolidarity.org

II. Situación del empleo en las maquilas de 4 países de la Región Centroamericana.

II.1 Garantías laborales (garantías mínimas):

Las maquilas textiles son para las trabajadoras de los PAC-4, una de las únicas fuentes de empleo formal a las que tienen acceso. No obstante, se trata de un empleo con disminuida protección y reducción de las garantías del trabajo, puesto que, desde su llegada a estos países, han sido escenario de una intencionada y lesiva flexibilización y desregulación de los derechos laborales. Esta disminución de la protección del trabajo, tiene la finalidad de aminorar los costos empresariales e incrementar márgenes de ganancia como una estrategia para captar inversiones extranjeras. Se ha impuesto en la subregión un nuevo entorno sociolaboral marcado por un notable deterioro y precarización de las condiciones del trabajo. Estas condiciones se suman a causas estructurales que dan lugar a inequidades de género y explican las condiciones tan particulares del trabajo en las maquilas. Una razón es la histórica subordinación de las mujeres y el menosprecio por su trabajo, que da lugar no solamente al pago de bajos salarios sino a evadir todas las prestaciones vinculadas al empleo formal. Son víctimas de discriminación por el hecho de ser mujeres; son tratadas con indolencia y apatía respecto a sus necesidades y son forzadas a rendir unas metas que sobrepasan su capacidad física y emocional de recuperarse. Trabajan en condiciones de explotación laboral deshumanizada, en un contexto de supuesto empleo formal.

REDCAM analizó el cumplimiento de las garantías laborales usando la escala y procedimiento de la "WageIndicator Foundation"14 , estableció un índice promedio subregional del 36%, un puntaje que corresponde a la "Falta total de trabajo decente"

Salario. Es un derecho protegido por el derecho internacional, las constituciones de los PAC-4 y, pese a que cuentan con un decreto que establece un salario mínimo oficial, las empresas de maquila textil -EMT-, desarrollan procedimientos administrativos y operaciones matemáticas variadas para evadir el pago completo de los salarios mínimos En Guatemala, Honduras y Nicaragua, el pago del salario está condicionado al cumplimiento de metas de producción, que pueden ser individuales o colectivas; si estas no se cumplen la trabajadora no recibe el salario completo sino una parte proporcional al rendimiento obtenido.

En el estudio de REDCAM 2023, las trabajadoras de la subregión reportaron un ingreso promedio mensual de 305.21USD, en tanto que el salario oficial (promedio subregional) fue de 332.36 USD, la diferencia es del -16%. Esta diferencia no se ve en Nicaragua, como sí en los otros tres países, donde alcanzan una brecha promedio del-21.4%.

Jornada laboral y horas extraordinarias. La jornada laboral de 8 horas diarias es un derecho tutelado por la Constitución, el derecho internacional y leyes laborales de los PAC-4, donde se estipula el horario diario ordinario y extraordinario, así como las condiciones de pago. En la práctica las jornadas son variables y dependen de las necesidades de producción de las empresas y de las modalidades de su contrato. La jornada de 8 horas no se cumple debido a que quedan sujetas a una meta de

14 Según es descrito por la WageIndicator Fundation, el Índice de Derechos Laborales es una herramienta comparativa, un estándar internacional de calificación, que permite a sus usuarios comparar la legislación laboral en todo el mundo.

producción muy alta para la capacidad de ejecución en las 8 horas reglamentarias. Solo el 19% tiene una jornada de 8 horas; .la mayoría (65.4%) tiene jornadas laborales diarias de 10 a 12 horas. Para el 88% de obreras, si trabaja más allá de las 8 horas para sacar la meta, no recibirán el pago de horas extraordinarias.

Contrato laboral y otras prestaciones. Tener un contrato laboral no necesariamente indica que se tiene un efectivo acceso a las condiciones pactadas en él, pues, como se ha expuesto, en todos los casos salario y jornada dependen del cumplimiento de las metas. El panorama para las obreras es el siguiente: solo el 56% recibe el salario mínimo; 41% tiene permisos por maternidad; 35% tiene acceso a incapacidad por enfermedad; 12% recibe compensación por días u horas extra; 8% recibe el pago por despido injustificado, 2% accede a espacios de cuidado infantil. Mientras que el 66% recibe aguinaldo, 57% tiene goce de vacaciones. La función de la meta en las maquilas
es **"ajustar" el salario a condiciones de rendimiento que exigen a las obreras un fuerte desgaste físico y emocional** y que, por lo general, se cumple en tiempos mayores de los de una jornada norma.

Las empresas de maquila, a través de las metas de producción, causan una alteración de la normativa laboral: es una flexibilización fáctica de las garantías laborales básicas para el empleo decente (OIT) o digno (REDCAM), también denunciada por las trabajadoras y sin control por parte de las autoridades.

Sindicalización. Para disminuir la acción reivindicativa de organizaciones laborales, la empresa maquiladora ha convertido el sindicato en un instrumento organizado y gerenciado por ellas. Esto para eliminar posibles conflictividades internas y neutralizar las demandas e inconformidades de los trabajadores/as.

II.2 Protección social

Acceso al seguro social. Si bien el 71% de las trabajadoras (promedio ponderado) está inscrita a este servicio; solamente entre el 50 y el 61% accede a los servicios que esta institución ofrece. Estar inscritas y pagar la deducción mensual, no asegura que el empleador pague su cuota patronal, lo que impide que reciban atención cuando lo necesitan. Con esto las trabajadoras quedan sin oportunidades reales de tener acceso real a la atención médica, preventiva, curativa y de rehabilitación; obligándolas a invertir sus propios recursos en servicios privados para la atención de enfermedades relacionadas con su trabajo. Es práctica común de las maquilas textiles en los PAC-4, el registro de las trabajadoras al SS con salarios inferiores a los que realmente ganan, lo que a largo plazo, impedirá tener una pensión suficiente para cubrir sus necesidades durante la vejez.

Acceso a la atención de la Salud sexual y reproductiva. Las empresas de maquila no desarrollan procesos y medidas positivas de atención a necesidades particulares de las obreras. Su condición como mujeres está totalmente borrada de este entorno laboral, donde ocurren actos y vejaciones dirigidas a ellas por situaciones naturales como la menstruación, dolores menstruales, uso de toallas sanitarias y la necesidad de ir al sanitario para cambiarse frecuentemente.

Al menos ante el embarazo se observan algunos avances: ha dejado de ser causa de despido y en algunos casos, se establecen medidas para proteger a las gestantes: permiten el ingreso y salida en horarios diferentes a los demás, evitando sean golpeadas; o las reubican en tareas menos exigentes físicamente, aunque no siempre resulta en beneficio económico para las embarazadas. En Guatemala, subsisten prácticas humillantes, "como venganza" por embarazarse, mantienen a las mujeres en sus puestos o incluso las asignan a tareas de mayor riesgo (por ejemplo, carga de bultos pesados). Luego del postparto al reintegran, las obreras tienen un alto riesgo de ser despedidas.

Las maquiladoras mantienen prácticas de control respecto a la salud sexual y reproductiva de las mujeres; ahora, no rechazando directamente el embarazo, sino que, por medio de veladas amenazas de despido; así inciden indirectamente en las decisiones de las trabajadoras sobre su reproducción. Para evitar el despido han desarrollado medidas para ocultar sus embarazos en los primeros meses y en ocasiones, hasta meses más avanzados cuando ya es imposible disimularlo, no acuden a consulta y han tenido abortos en las instalaciones sanitarias de las maquilas. Es conocido que las condiciones de estrés (angustia psicológica o distrés) y ambientales, el esfuerzo continuo y la fatiga pueden conducir a abortos, partos prematuros, reducir la capacidad de lactar e incluso interrumpir la lactancia.

Mantener servicios sanitarios compartidos entre hombres y mujeres, es también otra forma de control sobre las necesidades fisiológicas de las obreras. Como medida para prevenir infecciones, las mujeres evitan, hasta donde les es posible, ir al baño debido al estado de insalubridad en el que se encuentran.

Seguridad en el trabajo. En la prevención de enfermedades vinculadas al trabajo en maquilas, REDCAM estableció un índice promedio de 41.3%. Las maquilas textiles y de la ropa no adoptan medidas protectoras ante los riesgos propios de su actividad productiva en resguardo de la seguridad y salud de las trabajadoras/es. No hay avances en términos de contar con adecuaciones al marco normativo para corregir los retos en la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, vinculadas particularmente al trabajo en las maquilas. Son extensamente conocidos los efectos en la salud física y mental de las obreras, así como los impactos socioeconómicos en sus condiciones de vida; **con lo que ya es claro que este tipo de trabajo tiene riesgos propios que deben ser declarados a las trabajadoras en el momento de la contratación y tengan la posibilidad de decidir su participación en ese empleo;** solamente el 15% dijo haber sido informada de estos riesgos.

Son avances: contar con condiciones apropiadas de luz y ventilación en las áreas de trabajo (62.3%) y aportar equipos especiales para la protección contra agentes dañinos (50.3%); proporcionar tiempo de descanso entre la jornada laboral (45.9%), aportar el equipo apropiado y tener medidas preventivas para proteger a las trabajadoras de daños físicos (39% y 35.2% correspondientemente). Están expuestas a vibraciones de máquinas (como la "Flatseamer") al polvo, el calor, la fatiga por posturas continuas de pie o sentadas, la carga física, la fatiga mental por el trabajo nocturno, las jornadas extensas y el trabajo de alta tensión. Pese a que se otorgan tiempos de descanso durante la jornada, en la práctica no lo aprovechan para evitar incumplir sus metas. Las condiciones del trabajo en maquila, producen daños musculoesqueléticos y enfermedades crónicas que limitan sus capacidades funcionales o causan incapacidad permanente; que invariablemente, están asociados con el detrimento de su salud mental y con daños reproductivos permanentes. Esto ha sido demostrado en estudios realizados por las organizaciones de la REDCAM y otras entidades internacionales. Estas enfermedades profesionales de las maquilas generan una demanda muy alta de servicios de rehabilitación, que no están disponibles para las trabajadoras; es una demanda insatisfecha.

Acceso real a servicios de salud de calidad. El acceso a servicios del seguro social enfrenta diversos obstáculos, uno muy importante es la intervención de las clínicas empresariales. Son una limitante para el acceso real de las obreras a los servicios del seguro social; son parte de los mecanismos de control de las maquilas para evitar la pérdida de tiempo en la operación y en el logro de metas de producción. Actúan como filtros para atender supuestas enfermedades comunes y en función de ello, mantienen una atención paliativa a síntomas de enfermedades, no comunes, que podrían agravarse.

Acudir a servicios de salud tiene implicaciones en el rendimiento de metas, o el pago de otros beneficios asociados como bonos y otros incentivos. La gestión en la empresa para obtener permisos es humillante, y muchas obreras renuncian a ir al SS, resisten dolores y otros síntomas, de forma que evitan el trámite y los descuentos. En El Salvador, las mujeres que no pidieron permisos para ir al seguro social, reciben un bono al final del año. En Guatemala, Honduras y Nicaragua, se hacen descuentos por el tiempo "perdido" en la gestión de citas de salud, con implicaciones en el impago de días completos sumado a la pérdida del pago del día séptimo.

La función de las clínicas empresariales ha sido determinante para que las enfermedades profesionales, propias de la maquila textil y de la ropa, no sean identificadas y tratadas a tiempo.

Calidad de la atención en el seguro social. Conseguir una cita en el SS, resulta una tarea titánica para las mujeres. Invierten un día para solicitarla y es otorgada para varios meses después, incluso años. Una vez lo han logrado, existen procedimientos de referencia interna: (i) una primera consulta es con un médico general el cual determina el tipo de atención que amerita, (ii) si es una enfermedad común la refieren a medicina general o, (iii) si requiere de otro nivel de atención, se tiene otra ruta que igual puede llevar meses incluso años para llegar al especialista que debe atenderle. Para complicar más este proceso, es común que el seguro social haga una priorización de enfermedades, los médicos no pueden atender más de dos enfermedades a la vez, lo que implica que por cada síntoma que presentan tienen que hacer los trámites (permisos, citas, estudios y consultas). Peor aún es el enfoque de estos servicios ante las enfermedades que presentan las obreras de las maquilas: vistas como enfermedades separadas, no vinculadas a las causas reales, es decir la dinámica del trabajo.

La desagregación de síntomas de las obreras impide un tratamiento oportuno e integral de lo que la REDCAM denomina el "Síndrome de la maquila" con 16 padecimientos, que básicamente afectan todas las funciones corporales y psicológicas, a los que se agregan efectos psicosociales.

El 91.8% de las obreras reconoce que el trabajo que realiza en las maquilas afecta su salud y un 75.% promedio ponderado de la subregión, informa que tiene molestias en su cuerpo, que antes de trabajar en maquila no tenía. REDCAM estableció un índice de 64.4% de obreras que reportan problemas físicos y un 62.4% que reporta problemas psicológicos. Los daños son reportados por mujeres de todas las edades y con distintos años de trabajo en maquilas textiles y de la ropa, que van desde 1 a 33 años.

Los síntomas físicos de la enfermedad profesional de las maquilas pueden aparecer en un margen de 1 a 5 años, Cuando los síntomas son más evidentes (generalmente entre los 5 y 10 años) las obreras intentan tener atención y se enfrentan con la imposición de medicamentos paliativos para controlar el dolor y puedan concluir sus metas; las largas esperas para que el SS las transfiera a la atención de un médico especialista y realice un diagnóstico más amplio, esto, luego de meses o años recibiendo tratamiento como "enfermedad común". Además, hay más dificultades para vincular los síntomas psicoemocionales con el trabajo, y también menos iniciativa para atenderlos.

El 51% de las obreras ha buscado atención a estos problemas y el 49% no ha tenido este tipo de atención. **La respuesta del sistema de salud laboral es altamente burocrática, desorganizada y poco especializada; mantiene un enfoque de servicio a los intereses empresariales.**

Es necesario anotar que la enfermedad profesional de las obreras de maquila textil y de la ropa en la subregión no está plenamente identificada, no es abordada desde la perspectiva correcta que vincule su origen y establezca medidas de atención en todos los niveles (preventivo primario, hasta terciario). A nivel médico, es de carácter segmentado desde la atención paliativa de síntomas. A nivel jurídico no se ha adecuado la normativa para que cumpla con estándares internacionales de promoción de la salud en el trabajo, en la perspectiva de un trabajo decente. Los gobiernos no han actuado en favor de la prevención de daños y la regulación del comportamiento empresarial respecto al derecho a la salud y a condiciones de trabajo digno o decente.

II.3 Condiciones de trabajo libres de violencia contra las mujeres.

Las obreras enfrentan condiciones de violencia en el trabajo, lesivas para sus derechos humanos. En primer plano está la violencia estatal planificada: esto debido al incumplimiento y violaciones de derechos promovidas por los gobiernos de los PAC-4 y que se reflejan en los privilegios que otorgan a empresas maquiladoras, entre ellos: los salarios diferenciados, la falta de investigación ante denuncias de violaciones de DDHHLL; no llevar a cabo una efectiva supervisión del cumplimiento de normas y estándares internacionales de DDHHLL en los espacios de trabajo; así como por manipular los derechos de las obreras ajustándolos a beneficios para atraer empresas, asegurando ganancias extremas que solamente pueden ser conseguidas por medio de la explotación laboral.

Discriminación de género en el trabajo. 85% de obreras devenga más bajos salarios que el mínimo oficial, o sus ingresos son disminuidos (15%) como sanción por distintos motivos: llegar tarde, no cumplir metas, tardar en regresar de consultas del seguro social, idas frecuentes al SS, e incluso por no aceptar participar en actividades de interés político para sus empleadores. El 48% reporta impago o disminución de sus prestaciones. Las obreras sufren una mayor precariedad laboral debido a las condiciones físicas y contractuales (temporalidad, contratos de tiempo parcial, subocupación, etc.) y a las brechas salariales respecto a los hombres, incluso porque ellos no tienen a su cargo cuidados familiares que les impida hacer jornadas extra.

La violencia de género contra las obreras. Los actos de violencia contra las obreras más frecuentes provienen del trato que reciben de las jefaturas o supervisiones, pero también es producto del comportamiento abusivo de sus pares hombres. La presión por cumplir las metas afecta al 91% de las obreras y es origen del trato deshumanizante que reciben. El 61% de obreras es objeto de frecuentes descalificaciones por su trabajo, de intimidación y discriminación por el hecho de ser mujeres. Es una dinámica de violencia psicológica para crear un estado emocional de disposición al sometimiento, haciéndolas más susceptibles al control de su capacidad productiva y para minar su oposición a las dinámicas de explotación. 39% promedio ha recibido amenazas y acoso, comentarios abusivos sobre su aspecto físico, su manera de vestir; generalmente son los hombres del espacio laboral quienes ejercen este tipo de violencias contra ellas. Son consecuencias de la violencia en el entorno laboral a considerar: la culpa, la vergüenza y el temor a hacer público el maltrato; así las obreras toleran situaciones reiteradas de violencia de parte de las empresas y sus compañeros, porque se sienten degradadas y porque reconocer que son víctimas de esta situación significa arriesgar su empleo, del cual dependen ellas y sus familias.

La tolerancia de estos abusos tiene un impacto en su salud emocional; si bien tratan de minimizarlo, su cuerpo empieza a mostrar tempranamente los signos del daño, en forma de agotamiento, falta de energía, angustia psicológica (distrés), estados de ansiedad y desesperación, cambios de humor y de carácter, tristeza, trastornos del sueño y alimentarios, incluso se afectan sus relaciones sociales con personas de su entorno laboral, familiar y comunitario. Violencia institucional contra las obreras.

Las condiciones de precariedad y violencia en contra de las obreras de maquila es un indicador de fallas profundas en el Sistema laboral de los PAC-4; expresa serias debilidades en la capacidad de los Estados para responder a las exigencias de un mercado laboral basado en la producción intensiva y en la llamada mano de obra no calificada (o barata) para el cual no se ha dispuesto de una estructura institucional y normativa apropiada, adherida a los estándares internacionales de derechos humanos. Es del conocimiento general de las obreras y de las organizaciones que les apoyan, además de su insuficiencia, las fallas y debilidades de las inspecciones del trabajo, en tanto exponen una conducta sesgada hacia la protección de intereses empresariales y corrupta por el encubrimiento de evidentes actos violatorios de derechos laborales en las maquilas textiles de la subregión.

El 100% de obreras coincidió en que las inspecciones del trabajo hacen visitas a las maquilas, preparadas y concertadas con antelación. No se llevan a cabo procesos de consulta libres e independientes a las demás trabajadoras, que podrían informar sobre las condiciones reales del trabajo.

La ineficiencia de la Inspección laboral en el monitoreo del comportamiento empresarial de las maquilas textiles establecidas en los PACC-4, ha mantenido en el abandono a las obreras y ha sido un factor de validación de las continuas violaciones a DDHH y laborales ocurridas en ese contexto.

Instancias judiciales del trabajo. En los PAC -4, existen instancias especializadas que tienen la función de regular las violaciones y discriminación en contra de las mujeres, sin embargo solamente el 40% de obreras las conoce.

La falta de respuesta institucional ante las necesidades de las obreras a sus demandas y denuncias judiciales por mejores condiciones de trabajo, ha dejado ver la desprotección en la que se encuentran en los PAC-4.

Instancias como los Tribunales de Justicia, igual que las Inspecciones de Trabajo, han amparado dinámicas de explotación laboral, vejaciones a la dignidad humana de las trabajadoras e incluso han sido parte de procesos de revictimización de quienes buscan su arbitraje y mediación para poner fin a las violencias de las que son objeto en sus espacios de trabajo.

El 89% de obreras considera que los gobiernos no cumplen con su función protectora, más bien afirman, que protegen los intereses de las empresas maquiladoras.

III. Medidas Urgentes para Garantizar los Derechos Laborales.

III.1. Para la protección y cumplimiento de las garantías laborales.

La Declaración Universal de Derechos Humanos - DUDH-, en su preámbulo manifiesta la necesidad de liberar a los seres humanos del temor y de la miseria, como condición para disfrutar de las libertades esenciales. En su artículo 22 reafirma que toda persona tiene derecho a la seguridad social y en su artículo 23 ratifica el derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo. La Declaración en su Artículo 25.1 describe los que son elementos básicos de un nivel de vida digno y al que todas las personas tienen derecho, entre ellos: la alimentación, vivienda, vestido, asistencia médica y servicios sociales, así como protección en los casos de enfermedad, invalidez, viudez, vejez y cualquier otra causa que signifique la pérdida de los medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Es deber de los Estados adoptar las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por agentes privados. Es parte sustantiva de su función garante, impedir que los acuerdos con inversionistas **contengan una enajenación los DDLL de las trabajadoras** en función de atraer su inversión y generar empleos. La disminución de derechos y garantías laborales, implica responsabilidades directas por parte de los PAC-4, son violaciones al corpus juris internacional en derechos humanos. Tal como señaló Jonas Gahr Store, Ministro de Asuntos Exteriores de Noruega, en su discurso ante la Conferencia de Oslo en 2008[15] **"La violación de los principios y derechos fundamentales no puede utilizarse como una ventaja comparativa legítima".**

Derivado de lo anterior, son intervenciones clave:

1. Garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y de los convenios internacionales del trabajo; es responsabilidad de los Estados:

a. Incorporar a los instrumentos que regulan la acción de las empresas en los países (leyes, reglamentos, protocolos u otros) contenidos normativos respecto al cumplimiento de derechos laborales.

b. Establecer y mantener un sistema de inspección del trabajo en la industria de la maquila que contribuya a mejorar el comportamiento empresarial en el respeto a los derechos humanos laborales.

c. Deben asegurar que la legislación nacional regule la acción de los inspectores del trabajo en sus funciones de asesoramiento o de control del cumplimiento de las disposiciones legales sobre condiciones laborales por parte de las empresas.

2. Es deber de los PAC-4, acentuar la protección de los derechos laborales e impedir que las empresas se constituyan en directoras de las relaciones del trabajo, y por tanto tengan oportunidades para vulnerar los derechos de las trabajadoras.

a. Para asegurar la autoridad e imparcialidad de los inspectores en sus relaciones con los empleadores y trabajadores, deben establecer mecanismos de fiscalización y sanción que contribuyan a evitar actos corruptos y por tanto violatorios de su función

15 OIT. Notal del 5 de septiembre de 2008. https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work

b. La inspección del trabajo en la maquila debe asegurar el cumplimiento práctico de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de las trabajadoras/es durante el desempeño de su labor. Entre las condiciones a vigilar estrictamente están la aplicación efectiva de: disposiciones sobre jornada laboral, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar (contar con planes de prevención y mitigación de riesgos); estabilidad laboral de las mujeres embarazadas o lactantes, afiliación al seguro social, acceso a la atención del seguro social, prevención y atención de enfermedades profesionales y demás disposiciones afines.

Permitir que las maquilas violen las leyes y entorpezcan el goce de derechos laborales a las obreras es un incumplimiento de las obligaciones internacionales de los PAC-4 con los derechos humanos.

Los gobiernos de los PAC-4, tienen el deber de realizar una vigilancia estrecha, sancionar y exigir la reparación por abusos cometidos por las empresas de maquila textil y del vestuario, al poner en práctica modalidades de trabajo que imponen altas metas de rendimiento, afectan las jornadas, los salarios y el pago de horas extra, y favorecen los despidos que injustificadamente se basan en los diagnósticos de enfermedad profesional.

Las metas de productividad reconfiguran el concepto del trabajo y es obligación de los Estados adecuar su normativa interna para asegurar que responden a los Estándares Internacionales de Derechos Humanos.

3. En cumplimiento del principio de progresividad de los DDHH-laborables, los gobiernos deben asegurar:

a. Que la inspección haga del conocimiento de la autoridad competente los abusos que no estén específicamente abordados por las disposiciones legales existentes.

b. Que las instituciones vinculadas al trabajo, desarrollen acciones orientadas a mejorar el alcance de las leyes laborales y su cumplimiento por parte de las maquilas.

c. Es deber de los PAC-4 y de sus gobiernos, vigilar y garantizar que las empresas que se establecen en sus territorios cumplan con sus obligaciones respecto a:

i. Que como empleadores asuman el pleno respeto a las garantías del trabajo, incluyendo el pago de prestaciones a las obreras cuando las despiden por causas atribuidas a la empresa (cierres, cambios de razón social u otra)

ii. Cumplir con las legislaciones nacionales y compromisos internacionales de protección a la maternidad e instalar los centros de cuidado infantil.

iii. Recibir información técnica y asesoramiento sobre la manera más efectiva de cumplir con disposiciones legales nacionales e internacionales del trabajo.

4. **Es obligación de los PAC-4 y de sus gobiernos, garantizar que los salarios cumplan efectivamente con los cometidos que establecen las Constituciones, es decir, que sean un medio para garantizar una vida digna para los y las trabajadoras y sus familias y se basen en el principio de igual salario por trabajo igual.**

Contravienen esta obligación del Estado, las negociaciones o pactos de los gobernantes que tienen como efecto la disminución en calidad y cantidad de las remuneraciones que las personas

reciben por el trabajo que realizan. **Son actos lesivos a los derechos humanos – laborales de trabajadoras y trabajadores establecer diferenciaciones en salarios que parten de la discriminación y solamente benefician a los empresarios.**

III.2. Para garantizar la protección y seguridad social.

La protección y seguridad social son parte de los acuerdos internacionales y son responsabilidades adquiridas por los Estados de la subregión por medio del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales[16], El artículo 9 de dicho pacto dispone: "los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social". El Convenio 102[17] de la OIT, adoptado el 28 de junio de 1952, sobre normas mínimas de seguridad social tiene una gran importancia pues contempla nueve contingencias que son: (i) asistencia médica, (ii) prestaciones monetarias en caso de enfermedad, (iii) prestaciones de desempleo, (iv) vejez, (v) accidentes y enfermedades de trabajo, (vi) prestaciones familiares, (vii) maternidad, (viii) invalidez y (ix) prestaciones para sobrevivientes.

La seguridad social es un derecho humano; forma parte del grupo de los llamados derechos sociales, de los derechos prestacionales que se identifican con el Estado de bienestar o el Estado social de derecho. Su inclusión en los textos de las leyes fundamentales resulta incondicional.[18]. También forma parte de las Metas de los ODS pertinentes: 1.3, 3.8, 8.b La protección y seguridad social, es un elemento clave de la propuesta de Trabajo Decente promovido por la OIT, pues implica un conjunto de derechos básicos contemplados en distintos convenios internacionales, que buscan: (i) aumentar la eficacia y extender la cobertura de los sistemas de seguridad social; (ii) promover la protección de las trabajadoras/es generando condiciones de trabajo decentes, que incluye salarios suficientes, tiempo de trabajo y salud y seguridad en el trabajo); (iii) promover la protección de grupos vulnerables (trabajadores migrantes, sus familias y los trabajadores en la economía informal). El derecho a la protección y seguridad social es de vital importancia para garantizar a todas las personas su dignidad humana, en especial cuando hacen frente a circunstancias que les privan de su capacidad para ejercer plenamente los derechos humanos.

Es deber de los Estados, adoptar medidas de protección para asegurar que las empresas desarrollen prácticas coherentes con los derechos humanos en lo que compete a seguridad social; además de garantizar su incorporación a leyes y normativas nacionales, están comprometidos a:

1. Asegurar que las relaciones laborales en las maquilas textiles y del vestuario en los PAC-4 se den en el marco del sistema jurídico garante de los derechos humanos existente en los países, para asegurar prácticas consecuentes con la protección, la igualdad y las libertades fundamentales de las trabajadoras.

2. Asegurar el efectivo acceso, goce y ejercicio del derecho a la seguridad social sin discriminación alguna, lo que incluye el derecho a obtener protección y mantener prestaciones sociales, en particular cuando: (i) las trabajadoras enfrentan la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o incluso muerte de un familiar, (ii) cuando no cuentan con un apoyo familiar suficiente, para el cuido de los hijos y los familiares a cargo.

16 ONU. Ratificaciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: El Salvador 30 noviembre de 1979, Nicaragua 12 marzo 1980, Guatemala 5 de mayo de 1992, Honduras 25 agosto 1997. indicators.ohchr.org 17 Ratificado por Honduras el 1 de noviembre 2012 y está en vigor; El Salvador lo ha ratificado y entrará en vigor el 07 junio 2023 , no lo han ratificado Guatemala y Nicaragua. www.ilo.org/global/lang--es/index.htm 18 Kurczyn V. P. "Seguridad social", p.204. Recuperado de archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2975/14.pdf [Links]

Si bien los PAC-4 cuentan con regulaciones referidas a estos derechos los gobiernos y sus instituciones no han actuado para garantizar su goce efectivo.

Los gobiernos de los PAC-4, están obligados a reducir y mitigar la pobreza, prevenir la discriminación y la exclusión social. En este sentido, al **no garantizar la seguridad social y estabilidad laboral de las trabajadoras y no obligar a las empresas a hacer frente a las consecuencias negativas de sus modelos de trabajo, están produciendo y alimentando dinámicas de violación de derechos humanos y de empobrecimiento. Con ello los gobiernos de la subregión están asumiendo responsabilidades directas y subsidiarias de estas violaciones en dos formas:** (i) por realizar ajustes a las leyes para establecer regímenes especiales para las maquilas, con lo que respaldan las violaciones a derechos humanos que cometen; (ii) y por no exigir el cumplimiento de las leyes y políticas públicas vinculadas a la seguridad social, con lo que fomenta directamente acciones y prácticas empresariales que constituyen violaciones de derechos fundamentales.

En ese escenario es obligación de los PAC-4 y sus gobiernos:

1. **Asegurar la protección y reparación de los daños ocasionados en la salud de las trabajadoras a causa de enfermedades adquiridas o desarrolladas como consecuencia del trabajo.** En los PAC-4 es generalizado el comportamiento lesivo de las maquilas ante los impactos de los procesos característicos del trabajo en la salud de las mujeres; (i) en principio porque no informan de los riesgos reales, (ii) seguido de una falta de medidas preventivas y la negación de llevar a cabo acciones que eviten un mayor daño cuando ya hay afectaciones de salud; (iii) la negación de acceso a atención de salud oportuna, (iv) el despido cuando identifican una disminución de capacidades y de rendimiento en la trabajadora, (v) y finalmente por la falta de subsidio a un sistema de indemnización y de protección que atienda las discapacidades permanentes que producen.

2. Deben asegurar que las trabajadoras gozarán de protección cuando están en una situación excepcional de incapacidad para laborar, evitando que incurran en gastos excesivos por la atención a su salud y las condenen a incrementar su empobrecimiento y el de sus familias.

3. Garantizar **que las empresas de maquila contribuyan a la seguridad social de todas las trabajadoras/es bajo su responsabilidad, independientemente de las formas que asuma su contratación.**

Establecer y asegurar que el sistema de protección social contemple al menos tres aspectos importantes: (i) la previsión, (ii) la seguridad social y (iii) la asistencia social a prestarse independientemente de la efectiva contribución patronal.

4. **Asegurar las pensiones sociales para mujeres que han sufrido daños en su salud a causa del trabajo,** son parte fundamental del derecho a la seguridad social. Son especialmente vulnerables las mujeres cuya capacidad de obtener empleo formal se ha restringido por enfermedad o discapacidad adquirida en el trabajo y no logran cubrir sus necesidades por falta de ingresos. Es deber de los Estados, corregir este desequilibrio, desde:

a. **Generar políticas públicas para una efectiva prevención, detección y determinación del origen ocupacional de las enfermedades que presentan las obreras y su debido tratamiento e indemnización. Esta determinación debe considerar efectos o impactos en la salud psicológica de las trabajadoras.**

b. **Deben garantizar que el Seguro Social no sea sustituido por las clínicas previsionales existentes en maquilas y zonas francas, cuyo ámbito de atención debe restringirse a las emergencias ocurridas en el trabajo.**

c. Garantizar **que el Seguro Social incorpore o amplíe la noción de enfermedad ocupacional o profesional considerando los daños físicos y psicológicos provocados por el trabajo en las maquilas,** que incluya tanto la investigación, como medidas preventivas, dictaminación, tratamiento y rehabilitación, así como indemnización por daños incapacitantes y permanentes.

Que además incorpore en su supervisión lo relativo a la instalación de Comisiones mixtas de Seguridad e Higiene en las maquilas, donde participen y sean consultadas directamente las obreras. También, incorporar protocolos de supervisión para el control de estándares internacionales de ergonomía en el trabajo.

d. El Estado está obligado a garantizar que se cumplan las obligaciones relativas al empleo de las mujeres, antes y después del parto, las indemnizaciones por maternidad y evitar que el trabajo represente riesgos para la salud de las embarazadas o de sus productos.

e. Los Estados deben prevenir y sancionar toda forma de discriminación en el trabajo hacia las mujeres, desde la contratación, su permanencia en el empleo, durante el embarazo y su reincorporación al trabajo durante la lactancia.

f. Vigilar y sancionar violaciones al derecho a la intimidad durante la contratación, evitando requisitos como pruebas de embarazo, de VIH o por la identidad sexual.

g. Es también obligación del Estado, garantizar la protección de las obreras durante la vejez

III.3. Para garantizar un trabajo libre de la violencia y discriminación contra las mujeres.

Son instrumentos internacionales que protegen a las mujeres de la violencia basada en el género y de los cuales los PAC-4 son parte: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "CONVENCION DE BELEM DO PARA"[19].

El Convenio 190, define la «violencia y acoso» en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La violencia contra las mujeres contraviene el derecho de toda persona a ser tratada con dignidad y respeto, en un entorno libre de violencia y discriminación; constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

19 Entró en vigor el 03/05/95 y fue ratificada por los PAC-4: El Salvador el 13/11/1995; Guatemala el 4/01/95; Honduras el 04/07/95; Nicaragua el 6/10/95 . Convenio Internacional del Trabajo No. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado por El Salvador el 15/06/1995; Guatemala 11/10/1960, Honduras el 20/06/1960 y Nicaragua el 31/10/1967, este convenio actualmente está en vigor en los PAC-4, . Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190); ratificado por El Salvador el 7 de junio del 2022, entrará en vigor el 7 de junio de 2023 ; ningún otro país del PAC-4 ha ratificado este convenio.

Los PAC-4 son firmantes de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)[20] y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém Do Pará"[21]. Los marcos normativos internos, alineados con los convenios internacionales contra la violencia establecen el deber de los Estados de la subregión, de prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia en contra de las mujeres, esto, independientemente del contexto donde ocurra.

La maquila es un espacio laboral que debe dar cumplimiento a las legislaciones nacionales e internacionales en materia laboral y de derechos humanos. Los PAC-4 deben garantizar su observancia, y evitar prácticas que conducen a la violación de DDHH de las trabajadoras, el abuso, acoso sexual, gritos, golpes y distintas formas de represión en su contra, implementadas por empleadores y empleados. De cara a esto, es deber de los PAC-4:

1. Asegurar la existencia de entes especializados en las instituciones públicas, incluyendo los sistemas de Justicia y Ministerios de trabajo, para el abordaje de la violencia contra las mujeres, en este caso, de trabajadoras de maquila, con el fin de prevenir y sancionar actos de violencia en su contra. Garantizar la investigación especializada y la formación del personal a cargo de la investigación, persecución y sanción de los agresores en el trabajo.

2. Asimismo, les corresponde exigir a las empresas el desarrollo de protocolos internos o complementarios a sus códigos de conducta, para alentar prácticas respetuosas y eliminar la violencia contra las mujeres trabajadoras.

Es su deber garantizar que los empresarios de maquila textil y de la ropa, provean de condiciones de seguridad para la prevención de la violencia contra las mujeres, internamente y en los entornos físicos donde se localizan sus empresas (iluminación, transporte y otras medidas pertinentes).

3. Los PAC-4 deben asegurar que las trabajadoras tengan acceso a mecanismos de denuncia por violencias sufridas en el contexto laboral.

4. **Los PAC-4, en tanto garantes de derechos, tienen el deber de obligar a rendir cuentas por violaciones a derechos y abusos contra trabajadoras a las empresas establecidas en la subregión y a las empresas internacionales, cuyos capitales se benefician al ser parte de la misma actividad económica de éstas, pues son sus filiales o subcontratistas.** Actualmente son las propias trabajadoras quienes asumen las consecuencias y los costos de las violaciones de las que son objeto, afectando sus posibilidades de vida, sus ingresos y los de sus familias. Las empresas no se responsabilizan por los daños y atropellos causados y los PAC-4 tampoco asumen costos y responsabilidades por las omisiones en su deber de protección de los derechos fundamentales de las trabajadoras.

5. Es deber de los PAC-4, exigir a las empresas de maquila textil y de ropa que producen o se abastecen en los países de región la debida diligencia para incorporar de manera efectiva la responsabilidad corporativa de las empresas de respetar e implementar los DDHH.

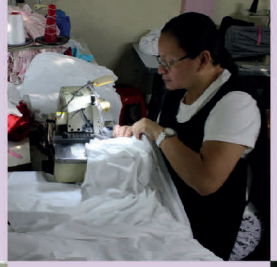
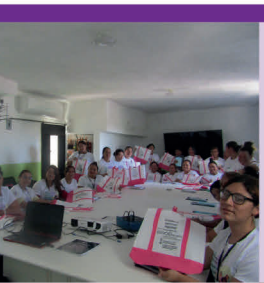
20 El Convenio CEDAW y Protocolo facultativo fue ratificado por El Salvador el 19/08/1981 y firmó el Protocolo el 04/04/2001, no lo ha ratificado; Guatemala ratifica el convenio el 12/08/1982 y ratifica el Protocolo el 09/05/2002; Honduras ratifica el convenio el 03/03/1983 y Nicaragua el 27/10/1981; ambos países no han ratificado el Protocolo facultativo de la CEDAW. feminicidio.net 21 La Convención Belém Do Pará, fue ratificada por El Salvador el 13.11.1995; Guatemala el 04.01.1995; Honduras el 04.07.1995 y Nicaragua el 06.10.1995. ACNUR. ver en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/ www.unhcr.org/

6. **Es urgente que los PAC-4 asuman su obligación constitucional de cumplir y hacer cumplir las leyes de sus países** y establezcan regulaciones de debida diligencia en DDHHLL para que las maquiladoras protejan y respeten la salud y vida de las trabajadoras y ayuden a mitigar los riesgos que enfrentan en esas empresas.

7. Deben establecer un sistema de regulaciones del comportamiento empresarial, legalmente vinculante y diseñado para proteger a las trabajadoras; que incluya un mecanismo de reclamación y reparación eficaces por los abusos y violaciones a las que son sometidas, y den pronta respuesta para su protección.

8. Gobiernos y empresas deben crear un plan de protección social que incluya la compensación por tratamiento médico y servicios de rehabilitación, así como garantías de atención y subsidio ante la pérdida de ingresos causada por lesiones y enfermedades ocupacionales.

9. Deben contemplar la prevención, tratamiento, rehabilitación y reparación de la salud de las obreras, en sus operaciones y cadenas de valor pues es parte de su 'responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos



REDCAM