

Informe

Misión Internacional de Investigación

Situación de los derechos humanos en las maquilas en América central

Informe preparatorio y memoria del seminario

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. LA DIFÍCIL POSICIÓN ECONÓMICA DE CENTROAMÉRICA: CONSECUENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES.....	7
III. PERSISTENCIA DE GRAVES VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS MAQUILAS.....	15
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	23
MEMORIA DEL SEMINARIO INTERNACIONAL: MAQUILAS Y DERECHOS HUMANOS.....	27

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Presentación y objeto de la misión	3
1.2. Metodología.....	3
1.3. Marco jurídico internacional y nacional de la misión.....	3
1.4. Personas entrevistadas.....	5
II. LA DIFÍCIL POSICIÓN ECONÓMICA DE CENTROAMÉRICA: CONSECUENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES	7
2.1. Centroamérica: la difícil recuperación tras la devastación económica provocada por las guerras civiles, los desastres naturales y los desajustes estructurales	7
2.2. Abandono de las cuotas del sector textil	8
2.3. El derecho laboral	8
2.4. El Acuerdo de Libre Comercio entre Estados Unidos y América central (CAFTA)	9
2.5. Las bandas de jóvenes y la represión.....	10
2.6. Contexto específico a cada país: El Salvador, Guatemala, Nicaragua y Honduras	11
III. PERSISTENCIA DE GRAVES VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS MAQUILAS	15
3.1. Género y edad	15
3.2. Salarios	15
3.3. Jornadas y horas extras	16
3.4. Libertad de asociación y de negociación colectiva.....	17
3.5. Seguridad social	19
3.6. Maternidad y atención a los niños	19
3.7. Medio Ambiente y condiciones de trabajo	20
3.8. Flexibilidad laboral	21
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	23
<hr/>	
MEMORIA DEL SEMINARIO INTERNACIONAL: MAQUILAS Y DERECHOS HUMANOS	27
Introducción	28
Programa de Actividades	29
Discurso Inaugural del Seminario Maquilas en San Salvador	31
Panel I: Graves violaciones de derechos humanos en las maquilas	33
Panel II: Políticas y medidas realizadas para garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las maquilas ..	49
Panel III: Procesos en curso por violaciones de derechos humanos en las maquilas	53
Panel IV: Instrumentos internacionales para luchar contra la impunidad y para promover los derechos en las maquilas ..	60
Declaración final.....	68
Anexos	70
Anexo 1: Participantes en el seminario “Maquilas y derechos humanos”	70
Anexo 2: Plan de Acción	71

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación y objeto de la misión

Atendiendo a numerosas denuncias y quejas relacionadas con presuntas violaciones de los derechos humanos en las factorías de las maquilas que funcionan en diferentes países centroamericanos, la Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH), en particular el Grupo de Acción Mujer (GADEF), organizó una misión internacional de investigación con el objeto de verificar, in situ, la magnitud de tales violaciones en un sector de la economía que actualmente acapara porcentaje importante de la fuerza laboral activa en estos países.

Igualmente, se trataba de conocer de manera directa la posición y acciones asumidas por cada gobierno de cara a la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral de las maquilas, y la vigencia de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que proclaman su respeto.

La misión tuvo lugar entre el 20 y el 29 de octubre de 2004 en Honduras, Guatemala, Nicaragua y El Salvador, país este último en el que fueron presentadas sus conclusiones y recomendaciones preliminares durante el Seminario Internacional "Maquilas y Derechos Humanos," realizado entre el 3 y el 5 de noviembre del mismo año, en el cual participaron numerosas organizaciones de derechos humanos de diferentes países del continente, gremios de la industria de la maquila, sindicatos y asociaciones de trabajadores, ministerios y organismos gubernamentales y de control gubernamental, organizaciones de cooperación y representantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). La memoria de este evento se aporta al final de este informe.

La misión que estuvo compuesta por la catedrática francesa Janette Habel y el abogado colombiano Jorge Eliécer Mejía Díez, quienes para su desempeño contaron con la valiosa colaboración de asociaciones afiliadas a la FIDH en los respectivos países visitados: la Comisión de Derechos Humanos de El Salvador (CDHES), El Centro Nicaragüense para la defensa de los derechos humanos (CENIDH), la Comisión de Derechos Humanos de Guatemala (CDHG) y el Centro de Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH). También se contó con el apoyo del Comité de Familiares de Detenidos Desaparecidos en Honduras (COFADEH).

1.2. Metodología

La misión pudo sostener numerosas entrevistas con representantes de organizaciones sociales y de derechos humanos, sindicatos y asociaciones de trabajadores, con funcionarios de los diferentes gobiernos y representantes gremiales de la industria de la maquila, así como con trabajadores y trabajadoras individuales.

Dichos encuentros y las visitas realizadas a varias factorías del sector, permitieron a la misión hacer un acopio de información suficiente para poder emitir el presente informe.

1.3. Marco jurídico nacional e internacional de la misión

Convenciones de carácter general:

La misión se ha concentrado en la situación del derecho al trabajo en las maquilas. Estos derechos son objeto de diversos instrumentos internacionales dentro de los cuales se destacan:

- La declaración Universal de los Derechos humanos (DUDH), en particular sus artículos 20, 22, 23, 24 y 25

- El Pacto relativo a los derechos económicos, sociales y culturales de 1966, en particular los artículos 7 (sobre las condiciones de trabajo justas y favorables); el 8 (sobre las libertades sindicales) y el 9 (sobre el derecho a la seguridad social).

- La Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación sobre la mujer de 1979, particularmente el artículo 11 sobre la no discriminación en el área laboral.

- La Convención relativa a los derechos del niño de 1989, en especial su artículo 32 concerniente el trabajo de menores.

Todas las convenciones anteriormente citadas han sido ratificadas por El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua.

Convenciones de carácter regional:

Dentro del marco regional americano es preciso destacar :

- La convención americana sobre derechos humanos de 1969
- Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador", de 1988

Los cuatro países son miembros de la convención americana sobre los derechos humanos. Nicaragua es el único de estos cuatro países que no es miembro del Protocolo de San Salvador.

Convenios de la OIT:

Asimismo, son de vital importancia los diferentes convenios de la OIT sobre el derecho fundamental al trabajo, y en particular los 8 Convenios fundamentales:

- Convenio 29 sobre el trabajo forzado de 1930
- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección al derecho sindical de sindicación de 1948
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949
- Convenio 100 sobre la igualdad de la remuneración de 1951
- Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzado de 1957
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958
- Convenio 138 sobre la edad mínima de 1973
- Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999

El conjunto de estos Convenios han sido ratificados por Honduras, Guatemala y Nicaragua. Igualmente, Guatemala y Nicaragua son parte del Convenio 1 sobre las horas de trabajo (industria) de 1919.

Por su parte, El Salvador no ha ratificado tampoco los Convenios 87 ni 98, y ninguno de estos cuatro países ha ratificado el Convenio 158 sobre la terminación de la relación laboral de 1982.

Sin embargo es importante recordar que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, estipula en su punto número 2 que "...*todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:*

- a) *la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
- b) *la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*
- c) *la abolición efectiva del trabajo infantil; y*
- d) *la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación."*

Obligaciones de las sociedades multinacionales y otras empresas:

Los Estados tienen la responsabilidad principal de respetar los derechos humanos, ellos tienen igualmente la obligación de hacer respetar dichos derechos a todos los órganos que componen la sociedad, incluyendo evidentemente las empresas que se encuentran en su territorio.

Igualmente, los desarrollos del derecho internacional de los derechos humanos tienden a imponerle a las empresas obligaciones directas. En efecto, la Declaración universal de los derechos humanos proclama que todos los individuos y todos los órganos de la sociedad deben promover, respetar y hacer respetar los derechos humanos.

Las normas de las Naciones Unidas sobre la responsabilidad de las sociedades transnacionales y otras empresas en materia de derechos humanos adoptadas por la Subcomisión para la promoción y la protección de derechos humanos el 26 agosto de 2003, precisa la naturaleza y el alcance de las obligaciones de las empresas. En su artículo primero se estipula que "*Los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos consagrados en la legislación internacional y nacional, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar, incluso velando por que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respeten los derechos humanos. Dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia,*

*las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tienen la obligación de promover y proteger los derechos humanos consagrados en el derecho internacional y en la legislación nacional, incluidos los derechos e intereses de los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar.*¹

Respecto a los derechos de los trabajadores, las normas de las Naciones Unidas prohíben a las empresas recurrir al trabajo forzado u obligatorio y a la explotación infantil. Igualmente las empresas tienen la obligación de asegurar a su personal la calidad de higiene y seguridad en los lugares de trabajo; la obligación de fijar jornadas máximas de trabajo; la obligación de dar una remuneración que asegure a los interesados y a sus familiares unas condiciones de vida apropiadas y el respeto al principio de igualdad en la remuneración. De la misma forma, la negociación colectiva y la libertad de asociación deben ser garantizadas.

1.4. Personas entrevistadas

De estas entrevistas se excluyen, por razones obvias, las efectuadas con trabajadores y trabajadoras a título particular.

Honduras

- Comité de Familiares de Detenidos Desaparecidos en Honduras (COFADEH), Sra. Bertha Oliva de Nativí
- Central General de Trabajadores (CGT), Sra. Evangelina Argueta, Daniel Durán y Benjamín Vásquez
- Lic. Germán Leitzelar (Ministro de Trabajo Secretario), Lic. Carlos Africo Madrid (Subsecretario de Estado en los Despachos del Trabajo y Seguridad Social), Lic. Selvín Ramón Martínez (Inspector General del Trabajo) y Dr. Jorge Ponce (Asesor del Ministro)
- Centro de Derechos de Mujeres (CDM), abogadas Florencia Quezada y Rita Romero
- Consultorio Jurídico Popular de San Pedro Sula, abogada Isabel Escobar Flores
- Central Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), Sres. Juan Ramón Irías y Baudilio Andara

- Comunicación Comunitaria (COMUN), periodistas María Luisa Regalado, Dunia Montoya, Germán Reyes y Hermes Lazo

- Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH), Sra. Nohora Córdoba y Alejandro Deras

- Visita a la maquiladora NEW HOLLAND LINGERIE DE HONDURAS S.A., Señor Henry Fransen (Director Ejecutivo de la Asociación Hondureña de Industriales), Lic. Tania Escamilla

Guatemala

- Procuraduría de los Derechos Humanos (Defensoría del Trabajador), Lic. Adrián Sandoval

- Ministerio del Trabajo, Lic. César Guillermo Castillo (Vice-ministro)

- Centro de Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH), Lic. Floralma Contreras

- Ministerio de Recursos Naturales y Medio Ambiente, Lic. Mamerto Gómez

- Centro de Estudios de Apoyo al Desarrollo Local (CEADEL), Lic. Gabriel Celada y Gladys Marroquín

- Sindicato de Trabajadores de Cimatextiles (SITRACIMA), Sra. Gloria Córdoba y tres integrantes más de la junta directiva

- Sindicato de Trabajadores de Choi Shin (SITRACHOI), Sra. Gilda Tecún, trabajadoras y extrabajadores de la empresa

- Comisión de la Industria del Vestuario y Textiles (VESTEX), Lics. Carla Caballeros y Rolando Figueroa

- Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustrias y Similares de Guatemala (FESTRAS), José David Morales (Srio. General)

- Cámara de Asociaciones Comerciales, Industriales y Financieras de Guatemala (CACIF), Lic. Roberto Ardón

- Comisión de Derechos Humanos de Guatemala (CDHG), Sr. José Alberto Flóres

- Visita a la maquiladora NB GUATEMALA S.A., señores Yong Ha-Kim (Gerente General) y Alfonso Cuzal (Jefe de Personal)

1. Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, 26 de agosto de 2003, 55º período de sesiones, artículo 1.

Situación de los derechos humanos en las maquilas en América central

Nicaragua

- Ministerio del Trabajo, Dra. Karla María Campuzano (Inspectora Departamental), Lic. Julio César Granja
- Procuraduría Ambiental, Dr. Lisandro D'León Mairena (Procurador), Dres. José Luis García y William Javier Almendárez
- Embajada de China , Sr. Antonio T.S. Tsai (Embajador)
- Red de Salud de los Trabajadores. Reunión con 19 representantes de instituciones y organizaciones
- Coalición para la Defensa de los Derechos Humanos de las y los Trabajadores de la Maquila
- Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH), Lics. Vilma Núñez de Escorcía, Xavier Pérez, Edgar Palacios, Ursula Sieg, y demás miembros
- Corporación de Zonas Francas (CZF), Dr. Emilio César Noguera (Asesor de Asuntos Laborales)
- Asociación de Empleadores de Zonas Francas (AEZF), Ing. Agustín Vega Muñoz
- Visita a la fábrica CHIH HSING GRANDE S.A., Sr. Carlos Yiin (Vice-gerente), Dra. Doris Escalona (Asesora Laboral)

El Salvador

- Movimiento Mélida Anaya Montes, Lic. Betty Villalta y Marlene López
- Ministerio de Trabajo, Lic. Gerardo Suvillaga (Viceministro) y Carlos Rodríguez (Director de Relaciones Internacionales del Ministerio)
- Comisión de Derechos Humanos de El Salvador (CDHES), Sr. Miguel Montenegro, Lic. Víctor Pérez, Orlando Díaz, otros miembros y trabajadoras y ex trabajadoras de la maquila
- Federación de Asociaciones de Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), Sres. Misael Cáceres y Roger Gutiérrez
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador (PDDH), Lic. Antonio Aguilar (Procurador Adjunto)
- Proyecto de Maquilas y Derechos Humanos, Lic. Rosa Salguero y Gustavo Pineda
- Asociación Salvadoreña de la Industria y la Confección (ASIC), Lic. Francisco Escobar (Presidente) y Claudia González Bengoa. (Directora Ejecutiva)
- Fundación Obrero-Empresarial para la Responsabilidad Social, Sra. Virginia Hernández (Directora)

II. LA DIFÍCIL POSICIÓN ECONÓMICA DE CENTROAMÉRICA: CONSECUENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

2.1. Centroamérica: la difícil recuperación tras la devastación económica provocada por las guerras civiles, los desastres naturales y los desajustes estructurales

Todo parecía indicar que América Central había caído en el olvido como consecuencia de los atentados en Estados Unidos del 11 de Septiembre. Sin embargo, la perspectiva del Acuerdo de Libre comercio entre Estados Unidos y América Central (Central American Free Trade Agreement, CAFTA), la lucha contra el terrorismo y la visita en noviembre de 2004 de Ronald Rumsfeld a Nicaragua, Panamá y El Salvador para promover la cooperación regional y luchar contra “todos los enemigos del orden civil en el mundo” recordaron la importancia de la región (16° mercado de Estados Unidos, por delante de Italia) para la administración Estadounidense. América Central incluye 7 países, una población de unos 38 millones de habitantes sobre una superficie de 500.600 km². En las décadas de los 70 y 80 la mayoría de países de la región (Guatemala, El Salvador y Nicaragua) fue devastada por las guerras civiles. Los Acuerdos de paz prometían un proceso de democratización. Sin embargo, todavía no han sido cumplidos. Los países están confrontados a la miseria y al subdesarrollo, fenómenos agravados por las políticas económicas llevadas a cabo por los gobiernos. América Central sufre de muchos males económicos, sociales y políticos. La cultura de la violencia impregna la sociedad. La pobreza y el desempleo, fomentados por la indiferencia oficial, generan niveles considerables de criminalidad. Bandas de jóvenes desocupados se vuelcan en la delincuencia y en el tráfico de drogas.

La nueva repartición geográfica a escala mundial de las actividades de producción de las empresas multinacionales, que buscan condiciones de máxima rentabilidad, se inscribe en el proceso de expansión del modelo económico liberal.

En la década de los 70s en Centroamérica operaron fábricas ensambladoras que abandonaron la región debido a la efervescencia política y el desarrollo de conflictos armados. Sin embargo, a partir de los años 80, la inserción de Centroamérica en la economía mundial se ha traducido en el aumento de producción de las maquilas (fábricas de montaje), especialmente las del sector textil, que tienden a

ocultar el modelo agro-exportador tradicional de la región. Las primeras maquilas aparecieron en la frontera que separa México de Estados Unidos. Estas industrias podían importar componentes y materia prima “duty-free” y reexportar el producto de consumo hacia EE. UU. En la industria textil la labor de ensamblaje de las piezas es un trabajo muy poco cualificado. Se trata de un trabajo muy repetitivo y que exige sobre todo mucha velocidad. En Centroamérica los sueldos son muy bajos. En teoría son suficientes para cubrir los gastos de alimentación, alojamiento, ropa, salud y ocio de una familia de cuatro personas, pero la realidad se encuentra muy alejada de la teoría.² Sin embargo, las maquilas son una fuente de empleo para miles de trabajadoras en una región donde la reestructuración económica y la privatización de los servicios públicos han desacelerado la creación de empleos, han contribuido al aumento del costo de la vida y han elevado el número de pobres.

La capacidad de atracción que ejercen las zonas francas industriales para las inversiones extranjeras se explica por la desregulación jurídica y socio-económica, los numerosos incentivos fiscales, la supresión de las barreras aduaneras y de las obligaciones reglamentarias, así como por los sueldos bajísimos en la región. La mano de obra barata y la desocupación constituyen la principal ventaja comparativa de Centroamérica. También se ha de mencionar la situación geográfica ideal de la región, cerca del mercado estadounidense.

La reforma del mercado laboral es uno de los elementos esenciales de la reestructuración económica. La flexibilidad del trabajo y la baja de los costes son necesarios para atraer inversiones extranjeras y aumentar la competitividad de las empresas. La desregulación y la ausencia de controles les permiten despedir a su antojo. Se trata de minimizar los costes del trabajo. La legislación tiende cada vez más a reducir la duración de los contratos de trabajo y a cambiar los contratos colectivos por contratos individuales. La flexibilidad del trabajo viene acompañada por una reducción de las afiliaciones a sindicatos.

Dos acontecimientos podrían empeorar la situación económica y social: el abandono de las cuotas de la industria textil desde el mes de enero de 2005 y la consecuente

2. En Nicaragua por ejemplo, donde el salario mínimo es particularmente bajo, el salario mínimo existente ni siquiera cubre “en teoría” las necesidades esenciales de la población.

pérdida de empleos en las maquilas, y la entrada en vigor en 2005 del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, República Dominicana y Centroamérica (DR-CAFTA). Ambos factores tendrán consecuencias directas e indirectas sobre el derecho laboral ya maltrecho de la zona.

A la situación anterior se suma el aumento de la delincuencia y de la criminalidad entre los jóvenes desempleados y la represión penal que eso conlleva en ausencia de políticas de inserción laboral.

2.2. Abandono de las cuotas del sector textil

Nadie ignora las amenazas que suponía para las empresas centroamericanas la desregulación total del mercado mundial del textil a partir del 1º de enero de 2005. Como consecuencia del abandono de las cuotas, el aumento de las exportaciones chinas constituye una preocupación importante. América central es el mayor cliente de Estados Unidos en lo que se refiere a la confección. Más del 70% de las prendas fabricadas son diseñadas en EE. UU. y manufacturadas con materiales de ese país. En El Salvador la supresión de las cuotas ya ha provocado el cierre de fábricas, fenómeno que puede ampliarse, especialmente a causa de la dolarización. En efecto, según ciertos economistas, la adopción del dólar en El Salvador como moneda hace 4 años impide las devaluaciones que mantendrían la competitividad de las exportaciones. El Salvador tiene de este modo los costes de trabajo y de transporte más altos de la región. Argumento de peso usado por los empleadores para oponerse a las reivindicaciones laborales e impedir en la práctica que se reconozcan el derecho de asociación, de organización o de negociación colectiva. El empleo disminuyó en 2004, por primera vez en 10 años. El gobierno salvadoreño evaluó en 6.000 los empleos perdidos en las maquilas; los gerentes de empresas anuncian por su parte una cifra dos veces más elevada. Estos gerentes prevén la desaparición de miles de empleos en 2005 y como consecuencia, el aumento del principal producto de exportación del país hacia Estados Unidos: sus migrantes.

Esta situación, consecuencia del abandono de las cuotas del sector textil, no se limita al Salvador. En una región donde 1.000 empresas del sector textil y de confección emplean cerca de 500.000 personas, los expertos afirman que 18 empresas desaparecieron durante los dos primeros meses del año 2005 en Guatemala, Honduras, Costa Rica y República Dominicana, perdiéndose 10.000 puestos de trabajo. Guatemala y Honduras son los terceros exportadores de confección a

Estados Unidos, detrás de China y México, y esperan una caída brutal de los pedidos para el verano de 2005. En Nicaragua, el país más pobre del istmo, donde los sueldos son los más bajos, la industria textil había conocido cierta expansión pero también se ve amenazada actualmente en este país.

2.3. El derecho laboral

En un mundo ultra-competitivo, la falta de empleos y la magnitud de la pobreza hacen que la posición de los asalariados respecto de sus empleadores sea extremadamente desfavorable. Los países de América Central, donde los sueldos son de los más bajos del hemisferio y donde la pobreza es considerable, aplican con laxismo sus propias leyes laborales, ya de por sí muy insuficientes. No es extraño ver empresas cerrar de la noche a la mañana, sin aviso previo, para no tener que pagar indemnizaciones a sus asalariados. En El Salvador, por ejemplo, la Señora Gloria Campos, costurera de toda la vida, madre de tres niños, trabajaba en una fábrica de ensamblaje por un sueldo de 5 dólares al día. En diciembre de 2003, la fábrica informó a sus 400 asalariados que cerraba durante las vacaciones de Navidad. Los empleadores nunca regresaron y los asalariados se quedaron sin empleo y sin indemnizaciones. Desde entonces Gloria Campos espera en vano cada lunes encontrar un empleo, lo que es extremadamente difícil teniendo en cuenta la crisis que sufre el sector textil. La Ministra de Economía, la Señora de Gavidia, ha confirmado que la industria textil se había reducido de 3% en 2004, habiendo cerrado ocho fábricas.

Los empleadores se encuentran en posición dominante frente a sus asalariados: las amenazas de cierre y de traslado de empresas bastan para disuadirles de organizarse para pedir aumentos de sueldos o para mejorar sus condiciones de trabajo. Las maquilas representan para muchas mujeres la única fuente de ingresos posible. Se trata a menudo de mujeres jóvenes que no han acabado su formación escolar, procedentes del campo donde la agricultura no competitiva está abandonada, o de madres solteras cuyos maridos emigraron a Estados Unidos para encontrar trabajo. Se calcula que 100.000 personas emigran a EE. UU. cada año.

El hecho de que el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica apenas aborde los problemas de la mano de obra y de la mejora de su protección es significativo. Los trabajadores quedan sometidos a las normas en vigor sobre el mercado laboral y por lo tanto tienen pocos recursos para defenderse.

El ejercicio del derecho sindical en las maquilas resulta muy difícil. Las campañas de intimidación son frecuentes y similares en los 4 países. Las estrategias de lucha contra los sindicatos independientes son múltiples. Circulan listas negras que permiten identificar a los “cabecillas” y despedirles, sean sindicalistas, defensores de los derechos humanos o religiosos. No solo la legislación sobre el trabajo es absolutamente insuficiente sino que además no se respetan las leyes existentes.

También hay que añadir que la corrupción de algunos dirigentes sindicales, a veces acordada con la dirección de la empresa desacredita a los sindicatos y dificulta la afiliación de mujeres jóvenes atemorizadas por la perspectiva de un despido. Las debilidades y las divisiones de los sindicatos tradicionales, así como la inestabilidad organizativa que les caracteriza, explica sin duda la importancia que han tomado nuevas organizaciones de defensa muy activas, a menudo encabezadas por mujeres ejecutivas, abogadas o militantes feministas. Estas organizaciones desempeñan un peculiar papel de protección jurídica y social y de educación, a la vez que pueden asumir el cuidado de los niños. Pudimos participar en seminarios donde mediante juegos de rol, las mujeres aprendían a defenderse con la ayuda de abogados y juristas para luchar contra el silencio de las autoridades locales que no denuncian las violaciones del derecho laboral argumentando que la maquila genera empleo.

2.4. El Acuerdo de Libre Comercio entre Estados Unidos, República Dominicana y América central (CAFTA)

El 17 de diciembre de 2003, Robert Zoellick, entonces Secretario de Comercio de Estados Unidos, anunciaba que su país, Guatemala, El Salvador y Nicaragua habían concluido un acuerdo de Libre Comercio para Centroamérica, al cual se uniría Costa Rica y República Dominicana. Según ese tratado, los países deberán abrir todos los sectores de servicios, incluidos los de telecomunicaciones, energía, banco, seguros, transporte y construcción, a las inversiones estadounidenses. Los beneficios pueden ser repatriados libremente. De ahora en adelante, los gobiernos centroamericanos no podrán garantizar un trato preferencial a sus empresas nacionales, ya que las compañías norteamericanas se beneficiaran del mismo trato que las compañías locales.

A partir de la ratificación del tratado, el 80% de las exportaciones estadounidenses quedarán libres de aranceles aduaneros. Las barreras aduaneras desaparecerán en quince años.

Los intercambios de productos agrícolas serán favorables a los exportadores estadounidenses y no a los campesinos de Centroamérica. Los pequeños productores no tienen acceso ni a los capitales ni a la tecnología necesaria para competir con tales adversarios. El coste social será muy elevado, consecuencia de la mayor penetración de productos estadounidenses, más baratos. Asimismo, el éxodo rural, el subempleo y el paro aumentarán. La mano de obra disponible emigrará o buscará empleo en las maquilas a pesar de las durísimas condiciones de trabajo.

Para acabar, el acuerdo simplemente menciona la necesidad de respetar los derechos de los trabajadores, sin prever ningún tipo de mecanismo de control, lo que equivale a ratificar el statu quo, es decir, las normas en vigor, que son insuficientes y su falta de aplicación por parte de los países centroamericanos.

El Salvador ratificó el tratado en diciembre de 2004, Guatemala y Honduras en marzo de 2005, a pesar de las manifestaciones de oposición política y social que tuvieron lugar en estos tres países. En Honduras, los manifestantes invadieron la Asamblea Nacional. En Guatemala el voto del Parlamento favorable al CAFTA fue retrasado por las manifestaciones de los adversarios al Tratado. La represión dejó dos muertos y 50 heridos durante confrontaciones entre campesinos, indígenas y estudiantes que manifestaban para impedir la ratificación y la policía. En El Salvador, el partido del gobierno se alió con la derecha tradicional para aprobar el texto durante una sesión que tuvo lugar en horas de la madrugada, sin dejar mucho tiempo para estudiar el contenido del mismo. Los oponentes afirman que el CAFTA tendrá graves consecuencias para los campesinos, los indígenas y los trabajadores del país, ya que sus productos entrarán en competencia con los productos importados.

Nicaragua todavía no ha ratificado el Tratado. En efecto, el Frente Sandinista de Liberación Nacional (FSLN), principal partido de oposición en el Parlamento, somete la ratificación del tratado a la introducción de varias medidas de salvaguarda, especialmente las que tienen como objeto impedir la privatización de los servicios de agua, propiedad del Estado. En Costa Rica, el CAFTA es objeto de un arduo debate político con fuertes presiones de las organizaciones sociales. La República Dominicana (excluida del presente informe) debería por su parte aprobar el acuerdo.

¿ Cuáles son, en este contexto, las perspectivas de ratificación del Tratado ?

Uno de los grandes interrogantes venía de los Estados Unidos, donde el lobby de la industria azucarera se oponía, del mismo

modo que el de la industria textil a la ratificación del Tratado. El presidente del AFL-CIO (movimiento sindicalista estadounidense), John Sweeney, dijo del CAFTA que “se trata de un nuevo acuerdo de libre comercio destructor de empleos que pondría en tela de juicio los derechos de los trabajadores en el mundo y en Estados Unidos.” Los sindicalistas estadounidenses denuncian las violaciones del derecho laboral y piden que se impongan normas más severas, porque consideran demasiado laxistas las disposiciones del texto en materia social y medioambiental. Sin embargo, el CAFTA fue aprobado por el Congreso el 28 de julio de 2005 por una estrecha votación de 217-215.

En todo caso el problema es saber en que medida el acuerdo podría fomentar el crecimiento de Centroamérica, frente al otro desafío que representa para las maquilas del textil y de la confección el acuerdo sobre las cuotas del sector textil. El acuerdo podría dar a los 5 países del istmo libre acceso al mercado estadounidense, con la condición que las maquilas utilicen materiales norteamericanos, como el hilo por ejemplo. De este modo, si Guatemala exporta blue-jeans –que fabrica en abundancia– a Estados Unidos deberá utilizar hilo estadounidense. Estos intercambios perpetúan mecanismos tradicionales de dependencia. La mano de obra barata utilizada en las maquilas es poco cualificada y con escasa formación. Las máquinas y la tecnología –especialmente los modelos de transición informática– proceden del extranjero.

Resumiendo, existe un riesgo importante de ver los países pagar un coste social elevado debido a una competencia demasiado desigual y a una asimetría evidente de los niveles de desarrollo y la distribución del ingreso.

2.5. Las bandas de jóvenes y la represión

Las “Maras” (pandillas callejeras), también llamadas bandas de la globalización, se organizaron en los Estados Unidos y aparecieron en la región después de la guerra civil. Han mostrado un desarrollo inédito y masivo. La magnitud de la pobreza, de la miseria y del desempleo son los fundamentos originales de las Maras (o pandillas), nombres que se les da a estos grupos de jóvenes de los barrios marginados de las ciudades (algunos vienen de Los Ángeles) de los que tanto se habla en América del Norte y en América Central.

El accionar criminal de las Maras ha alcanzado proporciones altamente preocupantes. Su tarjeta de visita en la sociedad es la violencia. Su brutalidad se ha convertido en un arte de vida, en una identidad, en un mecanismo de reconocimiento. El grupo ofrece a sus miembros ingresos, autoestima y solidaridad.

Las causas sociales de la delincuencia y de la creciente inseguridad urbana son conocidas. El obispo auxiliar de San Salvador, Gregorio Rosa Chávez, insiste en que no se puede “entender las causas profundas del fenómeno de las pandillas sin entender la pobreza extrema y la desintegración de la célula familiar.” La Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) de El Salvador, indicó que con una tasa de crecimiento de 2% en 2003³ y 1,5% para 2004 (la tasa de crecimiento mas baja de la región centroamericana⁴), la creación de empleo sería insuficiente para esperar reducir la criminalidad. Este contexto, y la inacción del Estado, implican que los jóvenes caen en las drogas, la delincuencia y el crimen.

El fenómeno hizo que por primera vez, los presidentes de la región se reunieran en Honduras con representantes de México y de Estados Unidos para analizar y buscar soluciones a la creciente inseguridad urbana. Hicieron hincapié en la creación de una “fuerza común” formada por militares, policías, fiscales y jueces. Evocando vínculos entre las pandillas de jóvenes delincuentes y Al-Qaeda, se definió una estrategia regional de lucha contra el terrorismo. Durante su visita a Guatemala en marzo de 2005, el secretario de Defensa estadounidense, Donald Rumsfeld, acordó una ayuda militar de 3,2 millones de dólares, a pesar del embargo en vigor contra este país donde ya no se lleva la cuenta de las violaciones de los derechos humanos.

La historia de estas pandillas también está marcada por la represión a la que han sido sometidas. Miles de *mareros* están encarcelados en El Salvador, Honduras o Guatemala. Además de la represión legal, los grupos de exterminio, y escuadrones de la muerte, cuyos miembros en muchos casos proceden de las fuerzas de seguridad, perpetran ejecuciones extra judiciales, beneficiándose de la impunidad en vigor desde que finalizaron las guerras civiles. La impunidad y la circulación de armas favorecen los actos de violencia. Los defensores de los derechos humanos también se ven amenazados. Es tan elevado el nivel de inseguridad que ha suscitado la inquietud de Donald Rumsfeld quien teme que Centroamérica se convierta en un centro de actividades terroristas, constituyendo una amenaza para el sur de Estados Unidos.

3. Ver www.anep.org.sv (indicadores económicos).

4. Ver www.camarasal.com de la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador, en indicadores económicos, “producción y empleo.”

2.6. Contexto específico de cada país

Tras haber centrado nuestra atención en las principales dinámicas generales que afectan toda la región, es conveniente detenernos en las circunstancias específicas a cada país. La consideración de estos factores nacionales nos permitirá tener una visión que incluye las especificidades nacionales.

El Salvador

El gobierno del ex presidente Francisco Flores, del partido ARENA, presentó la dolarización de la economía y la retirada de la moneda nacional el colón, como una medida para aumentar las inversiones extranjeras, reducir los costes de las transacciones internacionales y favorecer el crecimiento económico, pero sobre todo para favorecer al gran capital financiero, patrocinador del partido político gobernante.

La economía está estrechamente vinculada a los Estados Unidos, destinatarios de cerca de 1.600 millones de productos, lo que representa un 60% de las exportaciones, al año. Pero el peso de las importaciones (2.100 millones de dólares) ahonda el déficit comercial. Las transferencias (remesas) de los emigrados (1,7 millones de Salvadoreños viven en los Estados Unidos, un 25% de la población) alcanzaban en 2001 la cifra de 1.900 millones de dólares, con lo cual los mismos salvadoreños se consideran como “el producto de exportación más importante” del país. Para el año del 2004 las remesas familiares alcanzaron un total de 2,5 mil millones de dólares representando cerca del 14% del PIB, cifra que supera la inversión extranjera.

Los indicadores sociales son preocupantes. La tasa de analfabetismo era del 21,3% en 2000, frente a una media en Latinoamérica y Caribe del 11,1%,⁵ y la mortalidad infantil de 34/1000 ese mismo año.⁶ Para acabar, el 48% de la población vive en la pobreza y un 19% se encuentra en la indigencia. Según el banco Mundial, las desigualdades son más profundas hoy que antes de la guerra civil.⁷

Entre 1980 y 1998, el sueldo mínimo urbano ha bajado, pero conviene matizar este dato puesto que el 47,9% de la población activa trabaja en el sector informal y cobra menos que el sueldo mínimo y no gozan de prestaciones sociales. Estas cifras continúan aumentando ya que en 2004 alrededor del 54% de la población se encontraba en esta situación.

El sueldo es, en teoría, de \$4,40 por día, lo que el propio Departamento de Estado de EE. UU. considera como “insuficiente para permitir un nivel de vida decente para un trabajador y su familia.” Los precios de los productos alimentarios han aumentado desde que los huevos se importan de Iowa y el maíz de Nebraska.

El paro o el subempleo afecta a más del 40% de la población y las maquilas ofrecen más de la mitad de los empleos del sector formal. Según estimaciones prudentes, la industria maquiladora empleaba a 50.000 asalariados en El Salvador en 1995. En 2001, las 339 empresas de este sector empleaban a 86.000 personas.

En el caso de El Salvador, unas 265 maquilas ofrecen 90.000 empleos directos, lo que significa el 16% del empleo total del país y entre el 49,5% y el 51% del empleo industrial. En este país las empresas asiáticas representan entre el 12% y el 14% del total, las norteamericanas entre el 40% y el 60%. El resto, entre el 35% y el 40%, son nacionales.

La privatización de los servicios ha acelerado la pérdida de poder adquisitivo. Los servicios telefónicos fueron privatizados en 1998, y los precios aumentaron en un 37%. Desde que se privatizó la electricidad en 1992, los precios han aumentado en un 221%. El agua no ha sido privatizada, pero las tarifas han aumentado en un 33% estos últimos tres años. Desde 2002, el coste de estos 3 servicios básicos representa un 41% del salario mínimo.

El sistema político actual mantiene esas desigualdades. Está dominado por el partido dirigente, ARENA (Alianza Republicana Nacional), expresión tradicional y muy conservadora de la antigua oligarquía cafetera, que representa hoy en día los intereses de los sectores financieros y de las grandes empresas.

En materia de derecho laboral, El Salvador no ha ratificado dos convenios de la OIT: el convenio No. 87, sobre la libertades sindicales y la protección de los derechos sindicales, y el convenio No. 98, sobre el derecho de organización y de negociación colectiva. Según fuentes gubernamentales, la Constitución, negociada junto con los acuerdos de paz de 1992, impediría reconocer el derecho sindical en la función pública. Según las mismas fuentes, revisar la Constitución ahora podría romper el equilibrio político precario entre el Frente Farabundo Martí de Liberación Nacional (FMLN) y la oposición,

5. CEPAL, Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2004, p. 33.

6. Ver www.worldbank.org (El Salvador-data profile).

7. Para más información, consultar las publicaciones del CDHES, que pueden solicitarse directamente en sus oficinas.

que intentaría aprovechar la situación para volver a negociar otros artículos de la Constitución. Sin embargo, la Unión Europea (UE) está negociando con América Central un acuerdo de Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG+) para permitir condiciones preferenciales para los productos de la región. La UE pidió al Salvador que ratificara los Convenios de la Organización Mundial del Trabajo (OIT). El gobierno salvadoreño se ha comprometido a respetar “el espíritu” de los convenios de la OIT pero sin ratificarlos formalmente. Para la UE, también se trata de impulsar la integración económica regional de Centroamérica. Esta voluntad europea es de índole político. Del mismo modo que ayudó a la región después de la guerra, la UE quiere ayudar a superar sus divisiones fronterizas y monetarias (cuatro fronteras, cuatro divisas para los cuatro países del norte del istmo). Sin embargo, la compra de numerosos aviones AIRBUS por la compañía TACA, la compañía aérea salvadoreña, podría incitar a la UE a cerrar los ojos acerca de la no-ratificación.

La misión considera que el argumento de que para ratificar los tratados hay que reformar la constitución no constituye una razón válida.

Guatemala

Guatemala cuenta con alrededor de 13 millones de habitantes, de los cuales el 75% vive bajo la línea de pobreza. Además cuenta con una fuerza de trabajo de 3,68 millones de personas. De éstas, el 7,5% están desempleadas y el 76% trabaja en la informalidad. En tales circunstancias, también en este país la industria de la maquila es tenida como factor importante en la generación de empleo, ya que su espacio de acción productiva y laboral no se circunscribe únicamente a una área determinada, como la zona franca de ZOLIC. La normativa que la regula no impide que la factoría maquiladora pueda instalarse en cualquier parte del territorio nacional.

El decreto No. 65-89 regula el establecimiento de zonas francas sometidas a un régimen aduanero especial. Las empresas pueden producir o comercializar bienes para la exportación o la re-exportación y desarrollar actividades de servicios vinculadas con el comercio internacional. ZOLIC, la principal zona franca de Guatemala, se extiende sobre una superficie de 50 ha sobre un terreno protegido por agentes de seguridad las 24 horas del día. ZOLIC está situada cerca de un

puerto en la costa atlántica, Puerto Barrios, y se ha facilitado el acceso al puerto del Pacífico, Puerto Quetzal, mucho más lejano. En consecuencia, la Zona franca ocupa una posición estratégica para sus actividades tanto en la costa este que en la costa oeste del continente americano. Las empresas están exentas de impuestos, de aranceles fiscales o municipales actuales o futuros. Además, las empresas implantadas en la zona no pagarán impuestos sobre la renta durante 12 años.

Los principales mercados de exportación para los productos manufacturados de Guatemala son Estados Unidos, México, Panamá, República Dominicana, Belice y otros países de Centroamérica.

Allí, en el momento de la misión de investigación, había 232 fábricas dedicadas a la confección de prendas de vestir, con 117.459 empleos directos; 36 textileras proveían 18.500 puestos de trabajo, mientras que 279 empresas de servicios y accesorios ocupaban a 15.000 personas. En total, 150.959 trabajaban para la industria maquilera textil.⁸

Según datos suministrados por el abogado Rolando Figueroa, Asesor Laboral de VESTEX, el 62% del capital de la industria maquiladora es coreano, el 7% norteamericano y el 31% guatemalteco.

Por otra parte, el país conoce una recrudescencia de la violencia. 4.346 homicidios fueron cometidos en Guatemala en 2004, de los cuales 527 contra mujeres, lo que supone un aumento del 25%. La delincuencia, la droga, la inseguridad y la corrupción reinan. El proceso de privatización de la seguridad está desarrollándose: “Frente a 20.000 policías, los agentes privados son 100.000. La policía y las sociedades privadas han sido infiltradas por antiguos militares, trastornando así las reglas de la competencia entre las empresas. Manipulan también las organizaciones de antiguos paramilitares,” declaró el Sr. Orlando Blanco del Centro Internacional de investigaciones sobre derechos humanos implantado en Guatemala.

Nicaragua

Nicaragua cuenta con 5,5 millones de habitantes, de los cuales un 50% se encuentra bajo la línea de pobreza. Con un total de 1'930.000 habitantes económicamente activos, se cuenta con un 11,7% de desempleo abierto⁹ y un 46,5% de

8. Según informe entregado por la Comisión de Vestuario y Textiles –VESTEX, pp. 3 y 4.

9. “La XIII CIET de la OIT define a un desempleado abierto como una persona en la que se combina una situación con un comportamiento. Situación: La persona no trabaja, es decir, no ha laborado ni un hora en términos de la semana de referencia. Comportamiento: La persona está disponible para trabajar y ha realizado acciones de búsqueda de empleo.” En “¿Por qué han sido bajas las tasas de desempleo abierto actuales? Una guía básica ilustrada,” Notas. Revista de Información y análisis, No. 14 y 15, 2001, tomado del sitio web:

<http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/articulos/economicas/tasas.pdf>

subempleo.¹⁰ Esto hace que como en los demás países, también allí la industria maquilera sea vista como una solución parcial, pero muy importante, a la desocupación.

En 1990 – tras la derrota electoral de los Sandinistas, en el poder desde 1979 y la victoria de Violeta Chamorro – se abrieron las puertas del país a las inversiones extranjeras. En 1997, las 18 empresas de la zona franca de Las Mercedes empleaban a 8.000 asalariados. En 2000 el Ministerio de Trabajo daba la cifra de 16.000 asalariados. El país contaba con 45 empresas y 37.000 asalariados en 2001. Esta zona franca, cercana al aeropuerto, fue construida para la exportación. La zona está vallada y cerrada, y los edificios y establecimientos están totalmente exentos de impuestos municipales, sobre la renta o sobre los beneficios. Las exportaciones tuvieron un crecimiento muy importante pero, por lo contrario, los salarios disminuyeron, especialmente a causa de la devaluación. La orientación neo-liberal del gobierno del Presidente Alemán ha favorecido el desarrollo de las zonas francas, ya que son consideradas como una fuente de empleos y como un factor de reducción del impacto de la crisis económica en el país. En 1998, entre las 18 empresas establecidas en la zona franca de Las Mercedes, había una Nicaragüense, una Italiana, una compañía de Hong Kong, 7 firmas Estadounidense, 5 de Taiwán y 3 de Corea del Sur. Salvo una Coreana, todas fabricaban ropa para el mercado norteamericano y trabajaban para gigantes como Walmart, Sears o Roebuck, etc. El predominio de la industria textil en Nicaragua se explica, como en toda América central, por la necesidad del sector textil de reducir los costes de producción y la necesidad de los inversores asiáticos de penetrar el mercado americano. Pero la reducción de los empleos del sector público y de la administración ha sido más amplia en el país que en otros sitios. A principios de los años 90, 285.000 asalariados del sector público perdieron sus empleos, siendo las mujeres las más afectadas por esta tendencia.

Actualmente, unos 52.000 nicaragüenses ocupan empleos ofrecidos directamente por 62 empresas registradas bajo el régimen de la maquila. Cerca del 80% son mujeres, en su mayoría jóvenes y madres solteras.

Además de la disponibilidad de la mano de obra, la elección de Nicaragua se explica por los sueldos muy competitivos y el hecho de encontrarse a dos horas de vuelo de EE. UU. Pero

las condiciones de trabajo suelen ser precarias y deplorables. En 2001, los salarios eran de unos \$120 mensuales y la jornada de trabajo de 10 a 12 horas. Las mujeres son mayoritariamente jóvenes, madres solteras y el único apoyo de la familia. La poca presencia de los sindicatos en las maquilas de Nicaragua se debe al temor que tienen los empleados a ser despedidos. Ninguna regla escrita prohíbe los sindicatos en las zonas francas, pero el miedo de perder su trabajo es mayor que la necesidad de organizarse para protegerse contra los abusos y proteger sus sueldos. El gobierno de Alemán es conocido por su apoyo a los inversores extranjeros y por su falta de respeto de las leyes laborales. Una prueba de ello son, por ejemplo, las importantes demoras del Ministerio de Trabajo en reconocer a los sindicatos de la zona o en ayudar a los asalariados en sus reclamaciones contra las empresas.

Honduras

Honduras cuenta con 6'975.220 habitantes de los que un 53% vive bajo la línea de pobreza. Su fuerza laboral está compuesta por 2'470.000 personas. Existe un 28,5% de desempleo visible, lo que constituye un problema que afecta gravemente la sociedad y al mismo tiempo la gobernabilidad.

La confección representa el 90% de los bienes manufacturados para la exportación. En 1977 se creó la primera zona franca en Honduras, cerca de Puerto Cortés. En 1990, 9.000 asalariados trabajaban en las maquilas en Honduras. En 2001, 212 empresas empleaban a 109.000 trabajadores. La primera en llegar fue la empresa Warner, un fabricante estadounidense de lencería femenina. Se crearon después otras cinco zonas francas. La Fundación para las Inversiones y el Desarrollo de las exportaciones, con la ayuda de la Agencia americana para el Desarrollo Internacional (USAID), preparó la correspondiente legislación y animaron a los grupos de inversores, ayudándoles a presentar sus proyectos y a financiarlos. Compañías como Sara Lee, Oshkosh B'Gosh o Maidenform alquilan más de 50 edificios y se benefician de los salarios competitivos y de la alta productividad de Honduras. Los costes de producción en Honduras son de los más bajos del hemisferio occidental.

Como actividad generadora de empleo, en Honduras la maquila ha sido considerada como un factor de desarrollo que subsiste bajo un régimen de sub-legalidad y con una muy

10. "Subempleo: La situación en la que trabajadores no pueden conseguir empleo de tiempo completo o que están desempeñando un trabajo para el cual están sobrecualificados. Subempleo también es definido como trabajo involuntario de medio tiempo, cuando la persona desea un trabajo de tiempo completo," Reitz, Jeffrey G. Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research, *Journal of International Migration and Integration*, 2(3) 2001, pp. 347-378.

deficiente observancia de la ley laboral. Aproximadamente el 40% de la industria de la maquila en Honduras es de capital norteamericano, el 31% es hondureño, el 15% coreano y el 14% de otros países.

Alrededor de 280 maquilas registradas en Honduras proveen 130.000 empleos directos de los cuales el 80% es desempeñado por mujeres con edades entre los 18 y los 25 años (excepcionalmente hasta los 28).

La mayoría de las trabajadoras proceden del interior del país y el 75% tienen entre dos y tres hijos menores.

El salario mínimo es, en principio, de \$3,52 diarios, el sueldo semanal de \$24,63 para 7 días de trabajo y un día de descanso cada 8 días. Pero incluso este mínimo no siempre es respetado. El problema clave a la escala del país es la creación de empleos para el 50% de la población que está en el paro o con empleos a tiempo parcial. Según estimaciones de algunas organizaciones de derechos humanos (de quién?), 300.000 niños hondureños trabajan ilegalmente. La publicidad para las zonas francas de Honduras insiste abiertamente en el bajo coste de la mano de obra, sea cualificada o no.

Aquí también, las ventajas ofrecidas a las empresas son considerables. No se exige ningún impuesto, ningún arancel, no hay control o limitaciones de repatriación de los capitales o de los beneficios.

¿ En estas circunstancias, qué perspectivas para el desarrollo ? La conexión de las maquilas con el tejido económico local y su impacto sobre el desarrollo regional son escasos. El sector de las maquilas en Centroamérica es testigo de las nuevas formas de colaboración transnacional. La gran mayoría de las inversiones proceden de los Estados Unidos y de Asia, estando Corea y Taiwán especialmente presentes. Con la excepción del Salvador, los inversores locales son muy minoritarios. Al contrario de lo que se esperaba, las maquilas no desempeñaron un papel de catalizador del desarrollo industrial de estos países, y los resultados nacionales en materia de actividad y de empleo no son sostenibles, como lo demuestran las consecuencias del abandono de las cuotas del sector textil. Finalmente, la perspectiva del CAFTA es poco tranquilizadora. La desregulación y la supresión de las barreras entre países con niveles de desarrollo diferentes y asimétricos se traduce por un deterioro social con una lógica de nivelación *ad-minimum*.

III. PERSISTENCIA DE GRAVES VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS MAQUILAS

Durante el desarrollo de su labor, la misión pudo obtener información acerca de la persistencia de violaciones sistemáticas de los derechos de los trabajadores de la industria maquilera en los cuatro países.

Las prácticas irregulares por parte de las empresas de la maquila que de una u otra manera afectan la vigencia de los derechos humanos de sus trabajadores, en los cuatro países, obedecen a unos mismos patrones procedimentales y tienen los mismos fines.

Sin embargo, en cada país se encuentran particularidades que responden en ciertos casos al marco jurídico de cada uno de ellos, al interés y eficacia de las respectivas autoridades administrativas y judiciales en el ámbito laboral, y al accionar de los mismos trabajadores y de las entidades y organizaciones defensoras de sus derechos. Para no incurrir en repeticiones innecesarias, nos abstendremos de relacionar las situaciones país por país.

3.1. Género y edad

Según la información recaudada, el trabajo infantil en la industria maquilera ha sido totalmente erradicado en los cuatro países, aunque subsiste en otras áreas de la economía. La misión considera que una de las razones principales de esta erradicación de trabajo infantil se debe a los efectos de las campañas de boycott contra las marcas mundialmente conocidas, por emplear niños en sus fábricas.

La mayoría de puestos de obrero en las maquilas son desempeñados por mujeres. En un medio donde la exclusión es lo normal para la mujer, su bajo nivel de educación y su habilidad para la confección de prendas de vestir (actividad de la mayor parte de las factorías) las convierten en mano de obra dócil capaz de aceptar trabajar en las condiciones a que nos hemos venido refiriendo, según explica el Centro de Derechos de Mujeres (CDM). No obstante, hoy en día debido a las condiciones de desempleo, se observa un continuo incremento de trabajadores hombres en las maquilas.

Se observa cómo la industria maquiladora impone a la mujer trabajadora su retiro del medio laboral a muy temprana edad. Normalmente, una mujer puede ingresar al sector a partir de los 18 años y la mayoría se ven obligadas a dejar el trabajo antes de los 35 años. Con su escasa escolaridad y su experiencia en el ramo, es impensable que puedan hallar otro empleo diferente al servicio en casas, cuando precisamente se fueron a la maquila por evitar este tipo de empleo.

De esta forma puede predecirse que llegar a tener el derecho a una pensión de retiro es una utopía.

Recibimos quejas sobre discriminación en el aspecto salarial por razón de género; por este motivo el gobierno de Nicaragua ha sido objeto de observaciones por parte de la OIT.

Se reiteró en los cuatro países que en el caso de los maltratos, éstos son más severos contra el personal femenino.

Sin embargo, no se constató diferenciación en cuanto a jornadas y horarios ni en el tipo de funciones, iguales para hombres y mujeres, lo que no es lo más adecuado si se tienen en cuenta que algunas labores exigen máximos esfuerzos y/o riesgos (por ejemplo, el contacto con químicos en el caso de las mujeres embarazadas).

3.2. Salarios

En Honduras, un salario mínimo de US \$33,89 semanales (US \$145,85 por mes), es uno de los más altos en el sector de la maquila en América Central. A parte del salario mínimo, es posible el pago de bonificaciones por el logro de las cuotas o metas de producción.

En Guatemala, los trabajadores de la industria maquilera devengan el salario mínimo legal (Q. 1.190, equivalentes a US \$148 por mes), incrementado por ley en 250 quetzales (US \$3 teniendo en cuenta que Q. 8,04 por US \$1) mensuales,¹¹ más los incentivos o bonificaciones por el logro de las metas de producción.

11. Debe tenerse en cuenta que las tasas cambiarias nacionales con respecto al dólar pueden generar una visión de mejoría del salario cuando éstas se sobrevalúan. Por ejemplo, si el tipo de cambio del dólar con relación al Quetzal es de 8,04 (tipo de cambio en 2004), el salario que percibe un

En el Salvador, los trabajadores del sector de maquilas devengan el salario mínimo legal, US \$151,20 mensual, el cual es incrementado por incentivos de producción, horas extras, etc. Si no se alcanzan las metas, se paga sólo el mínimo de ley.

En Nicaragua, el salario promedio mensual de los trabajadores de la maquila es de US \$80, incluidos todos los recargos de ley (por trabajo nocturno, horas extras, etc.) y bonificaciones por alcance de metas, superando los 68 dólares del salario mínimo legal mensual. Debe considerarse que no solo Nicaragua tiene el salario mínimo del sector maquila más bajo de la región sino que también a medida que transcurre el tiempo éste va perdiendo valor¹² sin que se implemente una política que permita al menos la sostenibilidad de ese salario.

El hecho de que el salario de los trabajadores de la industria maquilera en Nicaragua sea el más bajo de Centroamérica es utilizado en los otros países por los empleadores para atemorizar a sus obreros. En efecto, los empleadores amenazan con el cierre de las factorías y su traslado al suelo nicaragüense si intentan crear sindicatos.

No obstante superar los mínimos legales, se trata de una remuneración ínfima que no alcanza para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia. Además, estos trabajadores tienen que cumplir con labores bajo la presión de una alta exigencia en producción, al límite de sus capacidades y a veces por encima de ellas, atentando contra su salud y contra la unidad familiar. Esto incluye trabajar jornadas y horas extras por fuera de la ley.

3.3. Jornadas y horas extras

Según los entrevistados por la misión, para un 70% de las trabajadoras las jornadas son de 12 horas por día (jornada prolongada) o incluso de 13 o 14 horas, que sólo se interrumpen una vez (en ocasiones por pocos minutos) para comer. Se trata entonces de semanas de 60 a 70 horas laboradas, de las cuales aproximadamente el 40% se pagan como horas

extras o como logro de metas.

Esto implica que las maquilas de origen asiático pueden entregar a los trabajadores un salario ostensiblemente superior al salario mínimo legal y en las empresas de origen norteamericano éste puede llegar a doblarse.

Lo habitual es que el tiempo trabajado por encima de los máximos autorizados por la ley se pague en efectivo cada día. Lo mismo hacen muchas empresas con la remuneración del trabajo en dominicales y días feriados o en período de vacaciones. Con ello logran, además de ocultar su infracción a la ley respecto de la jornada laboral, que dichos pagos no cuenten en el momento de liquidar el auxilio de cesantía, ni para las demás prestaciones y derechos laborales.

Muchas empresas no pagan las horas extras trabajadas para alcanzar las metas o cuotas de producción. Si las metas no se cumplen, en muchas fábricas el trabajador debe laborar durante el tiempo de la comida o de descanso hasta lograrlo, siendo este trabajo no remunerado.

El no respeto a los límites máximos de la jornada laboral y especialmente en lo que se refiere a las horas extras y a su remuneración conforme mandan las leyes, es común a todos estos países.

Es importante señalar que la voluntariedad del trabajador para laborar horas extras ha sido casi totalmente remplazada por su obligatoriedad o imposición por parte de los patronos maquileros, que no tienen en cuenta ni siquiera los estados de embarazo o lactancia de las trabajadoras.

En Honduras, en particular, se ha ido implementando también la modalidad de trabajo en jornadas conocidas como "4 x 4". Es decir, el trabajador labora 4 días y supuestamente descansa 4, pero tiene que cumplir con al menos las 44 horas semanales que contempla la ley. Así, la máquina puede producir durante 88 o más horas durante una semana. Aunque este sistema es violatorio de la ley laboral hondureña es tolerado.

trabajador es de US \$148 (aproximadamente 1.190 Quetzales). Si este tipo de cambio es de 7,60 Quetzales por dólar, el trabajador percibirá un salario aproximado de US \$152, que sigue siendo bajo frente al costo de la canasta básica, que es de 2.500 Quetzales.

12. El salario actual para los trabajadores de las industrias de zona francas (maquilas) entró vigencia en el mes de agosto del año 2003 con un monto de C \$1,077 mensual. Su poder adquisitivo era equivalente al 86,3% de la canasta básica oficial, cuyo costo era de C \$ 1.248 (según información del Banco Central de Nicaragua). De acuerdo con la misma fuente, en el mes de septiembre del año 2004, dicha canasta tenía un costo de C \$1.443,9. Como el monto nominal del salario mínimo no se movió, su nuevo poder adquisitivo para ese mes era de un 74,6% de la canasta básica, o sea que en ese periodo el salario mínimo perdió 11,7 puntos por ciento de poder adquisitivo. Como efecto inmediato, el salario mínimo en términos reales pasó de C\$ 1.077 a una equivalencia de C\$ 931 a precios de agosto de 2003.

3.4. Libertad de asociación y negociación colectiva

De los cuatro países, El Salvador es el único que no ha ratificado los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre libertad sindical y negociación colectiva.

Si bien la normatividad constitucional y legal garantizan la libertad de asociación sindical en los países visitados, en la práctica el ejercicio de este derecho se quiebra ante la fuerte resistencia y/o represión por parte de los empleadores y la desprotección real por parte del estado, a todo lo cual se suma un alegado alto nivel de corrupción en las esferas oficiales y privadas (con referencia también a los directivos de muchas de las organizaciones sindicales), que generan desconfianza y miedo entre los trabajadores.

En entrevistas con la misión, los funcionarios del Ministerio del trabajo y el secretario general de la CGT, señor Daniel Durán, revelaron que entre el 1,2% y 1,5% de los trabajadores de la industria maquilera en Honduras están sindicalizados, en un país en el que tan sólo el 8% de la totalidad de trabajadores se encuentran en esta situación.

En Guatemala existen sólo tres sindicatos de empresa en la maquila.

A la lentitud de los trámites administrativos para el reconocimiento de un sindicato y el otorgamiento de su personería jurídica (lo que puede demorar a veces varios años), se deben sumar las habituales medidas de represión patronal contra fundadores y afiliados.

La mayoría de las veces las empresas conocen la lista de los fundadores (transmitida de manera irregular por funcionarios de los Ministerios del Trabajo, según fuimos informados con antelación a la notificación de la resolución que los protege. Cuando esto último se logra, después de muchas trabas, los trabajadores ya han sido despedidos. En este sentido, cuando, finalmente, se otorga la personería jurídica, en ocasiones el sindicato ya no existe por carencia de miembros.

Un caso tipo: Cuando la misión se encontraba en Honduras, no había sido posible notificar a la firma Blue Sky Honduras la creación del sindicato de sus trabajadores, lo que había sido intentado en cinco ocasiones durante dos semanas. A la funcionaria del ministerio del trabajo encargada de hacerlo le era imposibilitado el cumplimiento de sus funciones por civiles fuertemente armados que custodian el “parque” y que siempre le impidieron el acceso. Se cumplía la idea que hace

años tenían los maquileros de que en las zonas francas no tenía jurisdicción alguna el Estado.

Anteriormente la empresa se llamaba Uniwear Garmin. Los despidos fueron la respuesta a la creación de un sindicato y a las reclamaciones de reajustes prestacionales. Fue cerrada cuando el sindicato obtuvo su personería jurídica, defraudando a los trabajadores en el pago de las prestaciones previstas por la ley.

Hechos como el descrito no conllevan por lo general consecuencia sancionatoria alguna para los transgresores de la ley. Eventualmente, las empresas son multadas de manera tan insignificante, que prefieren pagar las multas (cuando lo hacen) a permitir la formación del sindicato.

En Honduras –se lamenta el Ministro del trabajo y de la seguridad social– la legislación laboral sólo otorga valor coercitivo a las resoluciones judiciales, mas no a las administrativas. A ésto hay que sumar que el presupuesto de este ministerio es el más bajo de la administración.

En el caso de la Intertec Apparel Manufacturing, la empresa salió del país y los trabajadores apenas lograron obtener el pago del 3,8% de sus salarios y prestaciones adeudados.

En Guatemala y El Salvador los inspectores del trabajo pueden, previo un trámite rápido, recurrir al apoyo de la fuerza pública para ingresar a los lugares de trabajo en el cumplimiento de sus funciones. La OIT recomendó al estado nicaragüense dar mayor coercibilidad al Ministerio del Trabajo para poder imponer el cumplimiento de las normas laborales.

Las fabricas maquilas ejercen una serie de conductas tendientes a destruir las organizaciones sindicales y a impedir que se formen nuevas. Así, es permanente el despido de fundadores y activistas. La amenaza de despido a quienes pretendan afiliarse, con la indicación de que no serán aceptados en otra parte (listas negras) y, frecuentemente, los despidos masivos.

Para completar la intimidación a quienes desean participar en proyectos de asociación, los empresarios hacen campañas en las naves para desacreditar a las organizaciones sindicales y culparlas de todo lo malo que pueda suceder a los trabajadores y de las crisis laborales y de desempleo por las que atraviesa el país. Sus líderes son tachados de corruptos vendidos al gobierno y a los patronos, lo que al parecer es cierto en algunos casos.

La aparentemente inocente afirmación (pero violatoria de normas internacionales sobre la terminación de la relación de trabajo y particularmente del convenio 158 de la OIT) de que al trabajador se le ha dado por terminado su contrato “por reestructuración de personal” o “por reducción de personal,” oculta las verdaderas causas. Existe un mensaje implícito, a otros eventuales empleadores, de que su retiro se ha debido a que no conviene para la empresa por sus intereses organizativos de los trabajadores o por motivar a éstos a la defensa de sus derechos.

De manera recurrente la misión escuchó la queja sobre el apoyo por omisión de los funcionarios de los ministerios del trabajo a las prácticas abusivas e ilegales de los empresarios, sobre todo en lo atinente al derecho y la libertad de asociación de los trabajadores.

En el sector de los trabajadores y de las organizaciones sociales, sindicales y de derechos humanos, se tiene la opinión de que en el campo laboral los gobiernos son tolerantes con la industria de la maquila por considerarla en gran parte la principal solución al problema del desempleo, jugando con ello un rol muy importante en el equilibrio social, de por sí frágil. En este sentido, consideran que las maquilas contribuyen a la gobernabilidad de las respectivas naciones.

Los trabajadores, sindicatos y organizaciones defensoras de los derechos humanos ven con gran preocupación que altos cargos en los ministerios del trabajo sean desempeñados por personas que antes fueron empleadas de dirección, confianza o gestión en las maquilas. Del mismo modo, aunque se considera menos grave, les inquieta el hecho de que la industria maquilera esté vinculando a cargos de administración del personal a muchos funcionarios, que salen de sus respectivos ministerios.

Igualmente, que políticos, parlamentarios y funcionarios del gobierno sean propietarios de parques en los cuales funcionan las maquilas, es otro factor generador de desconfianza en torno al verdadero interés que puedan tener los dirigentes de los Estados de cara a la necesidad de implementar reformas legales que promuevan y protejan el derecho de sindicalizarse y otros más.

La negociación colectiva, como puede deducirse fácilmente, es prácticamente inexistente en el sector de las maquilas, con muy pocas excepciones en las que se han logrado varios convenios colectivos, la mayoría de las veces incumplidos por los empresarios.

En Guatemala se trabaja en la implementación del sistema de resolución alterna de conflictos (RAC), mediante la mediación lo cual, en este sistema, implica un riesgo de que los trabajadores se sientan obligados de renunciar a sus derechos.

Frente al RAC es manifiesta la inquietud acerca de que derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores, legalmente protegidos, lleguen a ponerse en riesgo o a tener que perderse al momento de dirimir los conflictos por este medio, ante la eventualidad de ir a un juicio cuyo resultado final es incierto y a muy largo plazo.

Por substracción de materia, ilusorio resultaría también pensar en la eventualidad del ejercicio del derecho de huelga en la maquila en los diferentes estados, bajo las actuales condiciones del movimiento sindical en la región. Máxime cuando el Estado, como en Honduras, por ejemplo, las ha ubicado en situación especial para este efecto al considerarlas como un servicio público. Aparte de todas las restricciones que ésto entraña, cualquier intento de huelga puede fácilmente ser declarado ilegal.

La misión pudo conocer documentos suficientes que demuestran que la criminalización de las actividades sindicales, mediante denuncias y procesos penales contra los directivos de las asociaciones, y en ocasiones contra simpatizantes, es una práctica ejercida por muchos patronos.

Esto incluye a menudo la actuación “preventiva” de la policía, que priva de la libertad a trabajadores y trabajadoras por la simple petición de la empresa que simultáneamente formula la denuncia, como ha ocurrido en Guatemala.

En Nicaragua fuimos informados por miembros de la Coalición para la Defensa de los Derechos Humanos de los trabajadores de la maquila, de su gran preocupación por la penalización de la actividad sindical. Según ellos, allí también la Policía Nacional presta “servicios” pagados por las empresas, efectuando frecuentes requisas a los trabajadores en el interior de las fábricas. También se quejaron del procesamiento penal a los organizadores de los sindicatos.

La desprotección por parte de los estados y la violación sistemática por parte de los empresarios de los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva, contrastan con las normatividades propias de cada país, con la firma y ratificación de los convenios internacionales sobre la materia (con la excepción anotada sobre El Salvador) y con los recono-

cimientos que funcionarios de los ministerios del trabajo, patronos y representantes gremiales exponen en sus entrevistas sobre la plena vigencia y garantía de tales derechos. Una cosa es la teoría, ya de por sí no completamente satisfactoria y otra muy distinta la realidad que se vive en este campo.

3.5. Seguridad y previsión social

En Honduras, una gran cantidad de maquilas no están afiliadas al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). Muchas empresas tienen médico privado.

Todo indica que el servicio médico particular, prestado en locales de las mismas factorías, tiene como finalidad primordial evitar ausencias e interrupciones del trabajo por parte de los obreros, dadas las largas filas que deben hacer para ser atendidos y a veces para que se les den citas en el IHSS.

Este servicio no puede tener la eficiencia necesaria si se tiene en cuenta que por lo general el médico trabaja en la factoría a tiempo parcial y en muchos casos sólo está presente dos medias jornadas durante la semana, siendo remplazado por alguna trabajadora que ha hecho, a lo sumo, un curso de pocas horas sobre primeros auxilios.

Debe tenerse en cuenta lo que esto significa cuando se habla de fábricas con 1.500 o más personas por turno, y peor si se establecen cupos máximos de pacientes a ver por día, siempre demasiado bajos.

Igualmente, el asunto se torna grave cuando los institutos de seguridad social, en un tácito apoyo a las empresas, se niegan a atender a quienes no hayan sido remitidos por los médicos de las mismas, salvo casos de urgencias.

Se nos informó de que poco antes de nuestra visita, una obrera murió en Honduras por falta de atención, que le fue negada por haberse presentado al IHSS sin remisión del médico patronal, quien no la había atendido.

Merece especial atención la queja recurrente en todos los países acerca de la práctica corriente de descontar a los trabajadores el valor de sus cotizaciones a la seguridad social, sin que luego sean transferidos a las respectivas instituciones nacionales de seguridad social.

Muchas maquilas tampoco afilian sus trabajadores a los institutos, a pesar de deducirles sus cotizaciones o aportes.

En estos casos, cuando los trabajadores requieren los servicios a que tienen derecho, les son negados. Esta última práctica también se ejerce en lo relativo a las cotizaciones de los trabajadores para sus futuras pensiones por incapacidad permanente y de vejez o retiro.

En otro apartado, se hablará de las condiciones ambientales y de trabajo, muchas de ellas atentatorias contra la salud de los trabajadores.

El hecho de que las trabajadoras pierdan el derecho a incentivos y bonificaciones por no alcanzar las metas debido a sus ausencias cuando acuden al médico, atenta gravemente contra su salud y la de sus hijos menores de edad que, como es lógico, tampoco son llevados a consulta.

En todos los países la imposición de elevadas metas de producción, del ritmo de trabajo acelerado y el exceso de horas extras constituyen factor de maltrato que atenta contra la salud de los trabajadores.

3.6. Maternidad y atención a los niños

Actualmente en las maquilas no se despide por causa de embarazo, aunque sí se despiden embarazadas, por otras causas. Por ejemplo, haciendo uso de la libertad que para ello otorga el período de prueba. Según la información recaudada, ninguna maquiladora vincula laboralmente una mujer embarazada o lactante.

Las embarazadas y lactantes tienen que realizar las mismas labores y en las mismas condiciones que los demás. Es decir, carecen de un tratamiento laboral especial y protector acorde con su estado, lo que hace que sus condiciones de trabajo sean más difíciles, colocando en alto riesgo su salud y la de la criatura por nacer. La misión presenció el caso de una mujer de 19 años que se encontraba embarazada de por lo menos 8 meses y que trabajaba en un butaco de madera al mismo ritmo de trabajo y condiciones que cualquier otro trabajador. Según su propio testimonio, debía dar a luz en las semanas siguientes.

Por lo general, se les dificulta y, en ocasiones, se les impide el cumplimiento de las citas de control médico prenatal y postnatal. Cuando se les permite acudir, tienen que trabajar luego más arduamente para recuperar el tiempo en el logro de las metas.

En cuanto al tiempo para la lactancia de los bebés, son las empresas las que de manera arbitraria imponen los horarios y en muchos casos pagan a las madres ese tiempo en dinero.

Se cree que los exámenes de sangre realizados para el reclutamiento de trabajadoras son a menudo utilizados para pruebas de embarazo (y de VIH), prohibidas por ley. En algunas ya se ha suprimido este requisito de ingreso.

No obstante la obligación para quienes empleen cierto número de mujeres de disponer de guarderías para los hijos de las trabajadoras, las empresas de la maquila no cumplen con ello. En Choloma, Honduras, existen dos, particulares, cuyos costos no están al alcance de las obreras. En el Parque Búfalo existe otra, propiedad de la esposa del dueño del parque, pero los niños de las obreras no tienen acceso por su costo; tiene capacidad para 50 niños y en el lugar funcionan cerca de 20 empresas.

En este aspecto, los empresarios alegan la imposibilidad de costear las guarderías, pues la cantidad de niños podrían casi duplicar el número de trabajadoras, aparte de que no contarían con los locales necesarios para ese servicio, que tendrían que ocupar áreas cuatro veces más grandes que las que tienen para las factorías.

En El Salvador solo una empresa de unos 200 trabajadores cuenta con guardería (El Picacho).

Las mujeres trabajadoras tienen que dejar sus niños en manos de abuelos y otros parientes, a veces simples conocidos, sin preparación alguna para su cuidado y en muchos casos asumiendo riesgos para su integridad física, moral, mental y afectiva. La ruptura de la relación madre-hijo es, pues, evidente y de difícil solución, y de consecuencias muy negativas para los menores si se tiene en cuenta las altas tasas de madre-solterismo en toda la región y de abandono por parte de los padres.

3.7. Medio ambiente y condiciones de trabajo

En la mayoría de países que visitamos, el ambiente en que tienen que trabajar los obreros de las maquilas no es el adecuado.

Hay que partir del hecho de que la mayoría de las factorías funcionan en grandes locales que antes fueron bodegas de almacenamiento de mercaderías y ahora albergan a miles de personas en condiciones de hacinamiento.

La insuficiente ventilación, suplida con centenares de ventiladores de techo que simplemente recirculan el aire contaminado por la respiración de cientos y a veces miles de trabajadores y por las partículas desprendidas de materias primas y productos, se suma a las altas temperaturas de los locales (naves), que en su mayoría tienen techos o cubiertas en láminas de metal. Esto es más extremo en algunas secciones como las de estampados, por ejemplo.

El uso de las mascarillas por parte de los trabajadores no es muy acostumbrado, argumentando las temperaturas altas reinantes en las plantas. Las empresas no estimulan su utilización, redundando en reducción de costos.

La deshidratación se contrarresta con provisión permanente de agua que aunque puede ser tomada a voluntad, en la práctica se toma lo menos posible para no disminuir la producción y como consecuencia el alcance de las metas impuestas. Al ruido producido por miles de máquinas en funcionamiento hay que sumar el de los altavoces con su música estridente, que tiene que superar la intensidad del primero para que sirva como sedante.

Simple bancas con asientos duros y sin espaldares sirven para que los trabajadores realicen sentados en ellas su trabajo de largas jornadas. Algunos tienen que permanecer todo el tiempo de pie en razón de su labor.

En la mayoría de las factorías los trabajadores tienen regulado el acceso a los servicios sanitarios, en ocasiones con cupones que les permiten ir al baño sólo dos veces durante la jornada, no importando si se trata de mujer en embarazo. A veces hay tan sólo dos baños para todos los obreros. En muchas fábricas sólo pueden suspender la labor por dos minutos cada vez que hacen uso del servicio sanitario.

El trabajo por metas en secciones o "celdas" está generando una serie de conflictos entre los mismos compañeros de trabajo que terminan rechazando a los de menor rendimiento por dificultar o impedir al equipo el logro de las cuotas exigidas. Se mutan así los conflictos obrero-patronales al ámbito de los trabajadores deteriorando las buenas relaciones que deben existir entre ellos.

Merece mención especial el acoso sexual al que son sometidas muchas obreras por parte de sus supervisores y otros empleados. En un medio hostil, casi siempre en una ciudad desconocida, sin apoyo familiar y con hijos o padres a cargo; con cultura mínima y ante la casi absoluta imposibilidad de hallar otro empleo en un término prudencial, la

fragilidad de la trabajadora se extrema y la convierte en fácil víctima de cualquiera que en la empresa esté en jerarquía superior a ella.

El maltrato sobre todo de tipo verbal, agresivo, insultante y humillante se presenta con frecuencia por parte de los superiores de origen asiático hacia los trabajadores. Siempre está expresa o implícita la amenaza de despido como arma para someter al trabajador.

Al no contar muchas de las maquilas con medios de transporte para sus trabajadores, éstos tienen que acudir a sus lugares de trabajo a pie o en vetustos buses en los que viajan hacinados, en condiciones antihigiénicas y sometidos a toda clase de incomodidades y vejámenes.

Aunque algunas maquilas cuentan con la posibilidad de que sus obreros compren su comida a terceros en la cafetería o en el restaurante de la fábrica (unas pocas lo subsidian), la gran mayoría consume alimentos llevados desde la casa, preparados casi siempre con 10 o 12 horas de antelación, conservados y transportados en condiciones inadecuadas, pues aun en las factorías deben dejarlos en casilleros a la temperatura ambiente, normalmente muy alta.

El trabajo en estas condiciones y el estrés producido por la necesidad de alcanzar las altas exigencias en metas para no perder el empleo y/o para mejorar los ingresos salariales con los incentivos por su logro, lo mismo que las largas jornadas, conllevan una serie de dolencias físicas y de trastornos en el comportamiento del trabajador tanto en el ámbito familiar como en el social.

Según la médica de una maquila visitada, los motivos de consulta más comunes son las afecciones respiratorias (principalmente a causa del tamo o mota), trastornos digestivos y dermatitis, al igual que dolores de cabeza, todo lo cual puede fácilmente asociarse a las condiciones en que deben los trabajadores realizar su labor, al estrés por la exigencia de alto rendimiento y otras causas y a la inadecuada conservación de los alimentos que deben llevar para consumir en la planta.

Quienes han tenido que romper la unidad familiar y deben afrontar por tanto dificultades adicionales (como el envío de parte de su salario a la familia, cuadros depresivos por la soledad y el alejamiento de los hijos, por ejemplo), se ven obligados a asumir condiciones de vida menos dignas, como el hacinamiento en que viven en las “cuarterías,” inquilinatos en los que en una pequeña pieza (en ocasiones de escasos

6 metros cuadrados) habitan entre 6 y 10 personas que duermen en colchones tirados en el piso, en pésimas condiciones de salubridad y sin servicios básicos independientes.

Con los turnos que terminan en la noche y sin medios de transporte adecuados para regresar a sus lugares de habitación, las mujeres son a menudo víctimas de robos, violaciones, lesiones, etc. En Honduras, por ejemplo, se registra un promedio de 2 feminicidios por mes, según información del Centro de Derechos de Mujeres (CDM).

En la visita a la fábrica de NB GUATEMALA S.A., la Misión pudo ver cómo todos los trabajadores y trabajadoras eran sometidos a requisita, cateo o inspección corporal a la entrada de la misma, por parte de personal civil uniformado y armado. Fuimos informados por la gerencia acerca de cómo esto se realiza cada vez que los trabajadores entran y salen (es decir, cuatro veces por turno, pues ello sucede aun cuando salen a comer), supuestamente “para evitar que ingresen alimentos hasta el lugar de trabajo, que podrían contaminar las materias primas o los productos,” con grasa, por ejemplo. ¿Entonces, requisados a su ingreso, qué objeto tiene repetir dicha práctica a la salida ?

Se nos informó que las requisitas son costumbre generalizada en el sector maquilero en toda la región.

En Nicaragua observamos cómo los trabajadores de una maquiladora (HANSAE) tenían que tomar sus alimentos y su descanso fuera de la nave, sentados en el suelo, al sol unos, y debajo de camiones otros en busca de un poco de sombra, con una temperatura cercana a los 30° C.

3.8. Flexibilidad laboral

La ley impone el auxilio de cesantía, consistente en el pago y acumulación por parte del patrono de un mes de salario para cada trabajador por cada año de servicio, lo que se va incrementando según la cantidad de años laborados. Sin embargo, en la industria de la maquila esto no tiene cabal cumplimiento puesto que cerca de un 40% del sector da por terminados cada año los contratos de trabajo para hacer otros nuevos.

Esto es engañoso puesto que si bien al trabajador se le paga el auxilio de cesantía cada año, evita que tenga una reserva que le garantice cierta seguridad económica si llega a perder el empleo, y al tiempo lo deja en situación de inestabilidad ya que puede no ser recontratado.

Situación de los derechos humanos en las maquilas en América central

Es muy grave el hecho de que cada día más las maquilas estén optando por trabajadores contratados a término fijo inferior a un año, inclusive hasta por 2 meses, que son recontratados sucesivamente. Con esta modalidad de contratación los trabajadores no tienen derecho a auxilio de cesantía, ni a vacaciones, ni a aguinaldo, ni al 14° mes (el salario adicional de un mes cada año), ni a indemnización por despido sin justa causa. En estos contratos “temporales” el patrono sólo está obligado al pago del salario.

La “flexibilidad” en los contratos de trabajo es impuesta por los patronos por las vías de hecho, aún contra la ley, e impunemente, contrariando normas internacionales del trabajo y en particular el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo y particularmente las garantías que tiene el trabajador. Hay serios indicios de la existencia de “listas negras” que impiden la contratación de trabajadores que han sido des-pedidos en otras empresas.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los hallazgos de la Misión internacional de investigación acerca de la situación de los derechos humanos en las maquilas en Honduras, Guatemala, Nicaragua y El Salvador, la misión se permite presentar las siguientes conclusiones y recomendaciones :

Conclusiones

La misión ha podido constatar que para los diferentes gobiernos y los sectores empresariales en los países visitados, durante el transcurso de los años 90s y hasta hoy, las maquilas han sido consideradas como un importante factor de generación de trabajo asalariado, que se suponía permitiría bajar las altas tasas de desempleo.

Contrario a lo que se creía inicialmente, las maquilas no han aportado transferencia de tecnología, de conocimiento ni de capacitación (*know how*). Las maquinarias importadas y la mano de obra calificada proviene de los países de origen de los fabricantes.

Actualmente las maquilas generan alrededor de 432.000 empleos directos en los cuatro países visitados, frente a los 340.852 del año anterior, sin contar los más de 700.000 indirectos.

La misión ha podido constatar una importante discriminación por la edad de los trabajadores, que difícilmente pueden encontrar trabajo a partir de los 30 años. Pero incluso más importantes aún son las violaciones de derechos ligadas al género. La gran mayoría de las trabajadoras de las maquilas son mujeres y un gran número de violaciones de derechos se encuentran específicamente ligadas a su condición femenina. Las situaciones de acoso sexual son frecuentes y las víctimas se encuentran en la incapacidad de resistir por miedo a perder su trabajo y por obtener cierta seguridad. Se violan flagrantemente la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer y el Convenio 111 contra la discriminación en el empleo y la ocupación de la OIT.

Los países objeto de esta misión han ratificado la mayoría de los instrumentos internacionales para la protección de los derechos de los trabajadores, como el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del

Trabajo (OIT), la Convención Americana de Derechos Humanos, el Protocolo Adicional de esta Convención en materia de Derechos económicos, sociales y culturales, conocido como Protocolo de San Salvador, firmado en 1999 y el Protocolo Facultativo a la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación sobre la mujer.

No obstante, la misión expresa su preocupación porque algunos Estados no hayan ratificado algunos instrumentos fundamentales. El Salvador no ha ratificado el Protocolo Facultativo a la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación sobre la mujer ni los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva. El Estado de Nicaragua no ha ratificado el Protocolo Facultativo a la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación sobre la mujer ni el Protocolo de San Salvador.

De manera general, aunque en general los códigos del trabajo parecen conformes con la normativa internacional en la materia, deben señalarse algunas situaciones excepcionales, como el caso de El Salvador, donde algunas autoridades públicas y sectores empresariales argumentan que los Convenios de la OIT no ratificados por este país son incompatibles con su Constitución Nacional. Según ellos, la reforma constitucional debería pasar por un dispendioso trámite en la Asamblea Legislativa, opinión que no es compartida por los sectores sociales, para los que el asunto se traduce en una simple falta de voluntad política por parte de la dirigencia nacional.

El Salvador es Estado parte de las Naciones Unidas, cuya Asamblea General aprobó el 8 de marzo de 1999 la "Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, grupos e instituciones de promover y proteger los DDHH y las libertades fundamentales universalmente reconocidas," en la que se destaca el deber de la comunidad internacional de cumplir la obligación solemne de promover y fomentar el respeto de los DDHH y las libertades fundamentales, atribuyendo la responsabilidad primordial en ese sentido al Estado, quien debe tomar todas las medidas legislativas, judiciales y administrativas necesarias para su logro.

La misión ha podido constatar que las violaciones de derechos humanos en las maquilas, que ya habían sido reveladas por una pluralidad de informes en la materia, persisten y que ninguna acción significativa ha sido desarrollada por los gobiernos de estos países para contrarrestar estas tendencias.

De esta forma, el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de asociación, es visto en todos los países como una actividad incompatible con el derecho al trabajo. Quienes promueven la creación de sindicatos y quienes se afilian a los mismos son objeto, en mayor o menor grado y en casi la totalidad de las empresas, de hostigamientos, de falsas acusaciones por supuestas conductas delictivas y de difamación. Se han constatado despidos masivos de juntas directivas y de fundadores de sindicatos incluso durante el trámite administrativo para su reconocimiento. A menudo las maquilas apoyan la formación de organizaciones sindicales afectas a sus intereses, con el fin de impedir el funcionamiento de sindicatos que representen a los trabajadores y fomentan los conflictos entre los mismos trabajadores para debilitar y desintegrar sus asociaciones. De esta forma, se viola constantemente el derecho de sindicación y la obligación a su protección estipulados en diferentes instrumentos internacionales como el artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 8 del PIDESC y los Convenios 87 y 98 de la OIT.

En cuanto a la jornada laboral, si bien existe la obligación internacional de limitar razonablemente las horas de trabajo (Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 24 y Protocolo de San Salvador art. 7.g), la misión ha constatado que la jornada laboral en las maquilas llega a ser de hasta 60 o 70 horas semanales. Además, para cumplir con las metas establecidas se priva igualmente del derecho al descanso y al tiempo libre (Declaración Universal de los Derechos Humanos art. 24, Protocolo de San Salvador art. 7.h). Agravando más la situación, estas condiciones no solo terminan imposibles de rechazar por la precaria situación económica de los trabajadores sino por las amenazas de despido que las convierten en la práctica en obligatorias.

Respecto a las condiciones de trabajo y a la salud ocupacional, los artículos 7.b y 12.b del PIDESC instan a las partes a garantizar una adecuada seguridad e higiene en el trabajo, así como lo hace el Protocolo de San Salvador en su artículo 7.e. Este último instrumento también proclama el derecho a la salud y al bienestar físico (art. 10.1), a la prevención y tratamiento de enfermedades de toda índole (art. 10.2.c) y a vivir en un medio ambiente sano (art. 11.1). A pesar de esto existe un porcentaje muy alto de trabajadores que laboran toda la jornada ordinaria y las horas extras de pie. Los operarios que trabajan sentados no cuentan con sillas aptas, no importando siquiera el estado de embarazo de las trabajadoras. La temperatura en los lugares de trabajo es excesivamente elevada y las instalaciones no se encuentran adaptadas para la permanencia allí de los trabajadores y la satisfac-

ción de sus necesidades básicas: ausencia de frigoríficos para adecuada conservación de sus alimentos, baños insuficientes. El nivel de ruido es muy alto. El uso de instrumentos de seguridad como mascarillas no es obligatorio para los trabajadores y los suministrados no siempre son los adecuados. La gran mayoría de los trabajadores no utilizan el material de protección, lo que conlleva frecuentes enfermedades de las vías respiratorias y dermatitis.

Al exagerado nivel de exigencia de resultados cuantitativos en la producción se suma la constante amenaza de despido, lo que conlleva un estrés que se manifiesta en gran número de consultas médicas por gastritis, problemas de colon, irritabilidad, presión alta e incluso depresión nerviosa. Estas situaciones inciden, además, en el comportamiento social y familiar y de relación con los compañeros de trabajo.

Asimismo, las mujeres embarazadas no gozan de las condiciones necesarias para trabajar y son a menudo discriminadas en el acceso al trabajo y en el mantenimiento del mismo. No cuentan tampoco con el tiempo ni las facilidades necesarias para alimentar a sus hijos ni siquiera durante el periodo de lactancia. Es decir, se desconocen las obligaciones y derechos estipulados en el PIDESC (art. 10 y 15.3.a-b) y el Convenio 103 sobre la protección de la maternidad de la OIT.

Las remuneraciones ínfimas percibidas por los trabajadores que no permiten cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias violan el derecho a tener una remuneración equitativa al trabajo efectuado que permita unas condiciones dignas para el trabajador y su familia, reconocidos en el artículo 23.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los artículos 7.a del PIDESC y del Protocolo del San Salvador. Igualmente se ha corroborado una constante transgresión al derecho a la seguridad social (art. 9 del Protocolo de San Salvador y del PIDESC).

A su vez, las flexibilidades impuestas a la relación laboral que terminan evitando el pago de cesantías y otras prestaciones e indemnizaciones que la ley impone, transgreden el convenio 158 del OIT y el artículo 7.d del Protocolo de San Salvador.

Aunque, como es apenas obvio, no pudimos comprobarlo, numerosas informaciones son indiciarias de que en algunos lugares existen "listas negras," que incluyen nombres de trabajadores considerados "indeseables" por haber iniciado acciones judiciales en contra de anteriores patronos o por su activismo sindical. Estar incluido en una lista negra impide que estos trabajadores sean contratados en otras maquilas.

La misión pudo observar de manera directa cómo las trabajadoras y trabajadores de una empresa de maquila eran sometidos a requisas o registro corporal, por personal civil uniformado y armado, al ingreso y salida de la factoría, lo cual atenta gravemente contra sus derechos al respeto físico y psicológico, a la dignidad de la persona y, contra el principio de presunción de inocencia que les es inherente. Fuimos informados de que ocasionalmente estas requisas son efectuadas por miembros de la Policía, por petición del empresario, lo que violaría también los derechos dichos, esta vez por parte de agentes del estado. De manera preocupante, debe resaltarse que las maquilas, en Honduras, contaban con la presencia de guardias armados, lo que producía efectos particularmente intimidantes.

Algunos funcionarios públicos confirmaron que existe una significativa debilidad institucional, lo que implica un incumplimiento en la práctica de las obligaciones del Estado en la materia. En particular, es notable el escaso presupuesto y la consiguiente insuficiencia y a veces carencia de medios y recursos humanos y materiales asignados a los ministerios de trabajo de los diferentes países.

En algunos casos, los inspectores del trabajo y otros funcionarios se retiran y terminan ejerciendo funciones como jefes de personal y en otros cargos en las mismas maquilas, en las que son mejor remunerados. El paso a trabajar en la maquila y la mala remuneración estatal, son dos factores entre los tantos que pueden generar o fomentar ambientes propicios a la corrupción.

En otros casos, las empresas impiden, por vías de hecho, el acceso de los inspectores del trabajo en sus funciones, lo que indica una ausencia de poder coercitivo de los agentes del Estado.

La debilidad institucional es tal, que en materia de condiciones de trabajo y respeto de los derechos y garantías laborales, las empresas de maquila obedecen más a las exigencias de sus clientes propietarios de las marcas, que a las de los Estados donde operan.

La debilidad del Estado también se refleja a nivel judicial. La mayoría de procesos por violaciones de derechos en las maquilas, y en general, no avanzan ya que los despachos judiciales en materia laboral son insuficientes. Esto, sumado a las incontables prácticas dilatorias por parte de los demandados que a menudo interponen recursos sin fundamento, hace que muchos procesos lleguen a durar incluso más de 7 años, tiempo durante el cual los trabajadores se

ven obligados a llegar a acuerdos desfavorables con las empresas para poder tener acceso a otro trabajo o se cansan de esperar y abandonan sus causas. Las carencias del orden judicial implican, necesariamente, una violación más de los derechos de quienes no tienen acceso a una pronta y cumplida justicia.

Como un aspecto muy positivo, la misión ha constatado la erradicación prácticamente completa del trabajo infantil en las maquilas de estos países. Igualmente la misión resalta con satisfacción la existencia en algunos países de organismos estatales, las procuradurías, encargados de la promoción y protección de los derechos de los trabajadores, en algunos de los cuales la voluntad de los funcionarios, a pesar de las carencias existentes, hace que se produzcan avances concretos.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta las importantes violaciones de los derechos de los trabajadores en las maquilas, la misión resuelve hacer las siguientes :

Recomendaciones generales

- El cumplimiento de la normativa internacional y nacional en materia de derechos de las trabajadoras y trabajadores.
- La realización de campañas para capacitar y formar a las trabajadoras y trabajadores para el conocimiento, protección y defensa de sus derechos laborales.
- A todos los actores del campo del trabajo para que, en condiciones de igualdad y respeto, se integren organismos multisectoriales o tripartitas, que busquen armonizar las relaciones laborales con el respeto y cumplimiento de todos los derechos, libertades y garantías, como factor necesario para una sociedad en paz, justicia y dignidad.

A los gobiernos de Honduras, Guatemala, Nicaragua y El Salvador:

- La ratificación de todos los Convenios Internacionales que consagran los derechos y garantías de los trabajadores y su aplicación efectiva, acudiendo a la adecuación de la normatividad interna necesaria para el logro de ello, tal como lo acordó la Asamblea General de la ONU el 8 de marzo de 1999, al aprobar la "Declaración sobre el derecho y el deber de los

Situación de los derechos humanos en las maquilas en América central

individuos, grupos e instituciones de promover y proteger los DDHH y las libertades fundamentales universalmente reconocidas,” del 9 de diciembre de 1998.

- En particular, se urge al gobierno de El Salvador que disponga de todo lo necesario para la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, y al Estado de Nicaragua la ratificación del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos o Protocolo de San Salvador.

- Implementar sanciones eficaces y disuasivas para que los empresarios se comprometan con el cumplimiento de los derechos y garantías de los trabajadores.

- Promover acuerdos a nivel de Centroamérica para asumir políticas comunes que incentiven la creación de industrias que ofrezcan un trabajo digno a los trabajadores y que impidan el dumping social entre los países centroamericanos.

- Incrementar de manera significativa la planta de personal, el presupuesto y dotación de los ministerios de trabajo y demás despachos encargados del sector laboral en el país, de modo que éstos puedan cumplir cabalmente sus funciones constitucionales y legales. Se requiere, además, en estos despachos:

El fortalecimiento de las facultades de los funcionarios y mejora de sus condiciones laborales, incluida la salarial.

Establecimiento de inhabilidades para el acceso a cargos administrativos o judiciales relacionados con asuntos laborales a aquellos que hayan desempeñado cargos de relevancia en el sector privado que afecten la necesaria imparcialidad para el desempeño de sus funciones.

- Impulsar acuerdos intergubernamentales tendientes a impedir la migración de las empresas sin que previamente se les certifique que están a paz y salvo con todas sus acreencias laborales.

- Imponer a las empresas de maquila la obligación de presentar ante las aduanas nacionales certificados de paz y salvo con los institutos de seguridad social y de pensiones, como ya se hace en alguno de los estados, al momento de realizar sus exportaciones.

A los dirigentes de las industrias maquilas:

- El cumplimiento de la legislación nacional e internacional, principalmente aquellas proclamadas por las Naciones Unidas, en lo que se refiere al respeto de los derechos y garantías de los trabajadores y en especial la toma de conciencia sobre

la obligación de respetar el derecho de asociación sindical, en tanto que garantía del cumplimiento de estas normas, y, en particular:

-Garantizar un nivel de salario digno acorde con las necesidades del trabajador, basado en la clase de labor y tiempo dedicado a la misma y desligado de su nivel de productividad; es decir, eliminar las “metas” como factor de determinación de la cuantía del salario.

- Cumplir con sus obligaciones económicas y administrativas para que los trabajadores puedan beneficiarse de las prestaciones, indemnizaciones y licencias conformes con la ley.

- Erradicar todo tipo de discriminación que tienda a excluir del mercado laboral, principalmente por razones de edad, género o por activismo sindical.

- Realizar las reformas locativas necesarias para respetar las normas de salubridad en el lugar de trabajo y para garantizar condiciones de trabajo dignas.

- Poner a disposición de las trabajadoras y trabajadores medios que faciliten la compatibilidad entre la vida privada y la vida laboral, como por ejemplo medios de transporte adecuados, guarderías para los hijos de los trabajadores o trabajadoras, servicio de comedores y equipos para la conservación, manipulación y consumo de alimentos.

A los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones internacionales:

- Ejercer un monitoreo permanente del desarrollo del trabajo en las maquilas constituyéndose en garantes de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

- Asesoramiento, capacitación y apoyo a los trabajadores y trabajadoras en la búsqueda del respeto de sus derechos y de mejores condiciones de trabajo.

- Establecer relaciones con las organizaciones internacionales que intentan promover el respeto de los derechos laborales, así como las empresas clientes de las maquilas para que éstas exijan el cumplimiento de la normatividad laboral, condicionando este cumplimiento al encargo de sus productos.

- **A la OMC**, reiteramos la necesidad de hacer una auditoría sobre las consecuencias de los acuerdos concluidos en su seno.

MEMORIA DEL SEMINARIO INTERNACIONAL

MAQUILAS Y DERECHOS HUMANOS

**San Salvador, El Salvador
3, 4 y 5 de noviembre de 2004**

INTRODUCCIÓN

El interés por la defensa de los derechos humanos lleva a la necesidad de unificar esfuerzos en la búsqueda de medios para lograr su garantía. La industria maquilera ha sido uno de los principales sectores de los cuales se reciben denuncias sobre violaciones a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores. En su mayoría estas empresas contratan mano de obra femenina y joven, los empleos que ofrecen son inseguros, las condiciones higiénicas inapropiadas, los salarios por debajo del mínimo, y las jornadas intensas. Se producen a menudo denuncias por malos tratos por parte de supervisores/as o por los mismos patronos y por obstáculos para la organización sindical.

Esta situación ha llevado a ubicar este sector como primordial en la lucha contra la impunidad que se ha adueñado de las diferentes esferas de nuestras sociedades. El seminario “Maquilas y Derechos Humanos” responde a la necesidad de realizar un diagnóstico comparativo de la región y formular medidas por parte de las organizaciones que velan por los derechos humanos y la sociedad civil.

El seminario “Maquilas y Derechos Humanos,” organizado por la Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH) en cooperación con su organización miembro en El Salvador, el Centro de derechos humanos de El Salvador (CDHES), fue precedido por la visita de una Misión internacional de investigación cuyo objetivo era el verificar las condiciones de las maquilas en la región Centroamericana.

El seminario permitió el encuentro de representantes de organismos de Centroamérica, de México y del Caribe, y de expertos y participantes de América latina, Europa y Estados Unidos. Los diferentes expositores dieron a conocer datos y análisis de las condiciones de la problemática. La dinámica permitió realizar comparaciones de los marcos de trabajo de los diferentes organismos y la puesta en común de propuestas así como también la definición de líneas de acción para luchar contra las violaciones a los derechos humanos contra los trabajadores y trabajadoras de las maquilas.

La actividad se desarrolló del 3 al 5 de noviembre de 2004 en las instalaciones del Hotel Holiday Inn de Santa Elena y concluyó con un foro abierto a todo el público en el que se expusieron los resultados del seminario, dando a conocer el plan de acción que determinará futuras actividades y estrategias, todo con el fin de expresar la postura de la FIDH y los organismos que la componen frente a la problemática y de hacer un

llamado a los gobiernos de la región para garantizar el respeto a los derechos humanos de la población trabajadora.

Objetivos

- Aportar información amplia a las asociaciones miembro de la FIDH en Centroamérica y a las organizaciones participantes sobre el tema de las violaciones de derechos humanos en las maquilas en Centroamérica, México y el Caribe, así como acerca de las políticas en curso para hacer respetar estos derechos.

- Identificar líneas de acción y alternativas de acción para las asociaciones miembros de la FIDH y las demás asociaciones participantes para combatir la impunidad de las violaciones de los derechos humanos por las maquilas y para promover el respeto de los mismos, utilizando los mecanismos nacionales como internacionales.

- Realizar recomendaciones a los gobiernos de los países Latinoamericanos así como las autoridades nacionales competentes con el objeto de evitar la violación de los derechos humanos en las maquilas.

Metodología

La modalidad de seminario contó con exposiciones realizadas por expertos en la materia de manera que permitieron dar una visión general de las diferentes problemáticas relacionadas al tema. Se realizaron grupos de trabajo en los que los participantes analizaron y consideraron los aportes de cada una de las ponencias expresando además sus propias valoraciones y conclusiones.

La actividad concluyó con la presentación de una declaración final y de un plan de acción en los que se expusieron las recomendaciones a las autoridades competentes y a las empresas y las líneas de acción retomadas por los diferentes organismos presentes como acuerdos a seguir en el marco de la lucha contra las violaciones a los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores de las maquilas.

Para compartir la experiencia con la sociedad en general se desarrolló un foro al que asistieron miembros de ONG's, grupos sociales, estudiantes universitarios y representantes del sector empresarial. Las ponencias centraron en el análisis y la comparación de las condiciones laborales que presentan las maquilas en la región.

PROGRAMA DE ACTIVIDADES

3 de noviembre

9 a.m. **Inauguración**

- Palabras de bienvenida Licda. Vilma Núñez, Vicepresidenta FIDH
- Presentación de los y las participantes Miguel Montenegro, Director CDHES.
- Presentación de objetivos y resultados esperados Rosa Sánchez Salgado, FIDH

9:30 a.m. **Panel I: Introducción: Graves violaciones de derechos humanos en las maquilas**

- Violaciones de los derechos laborales Licda. Ursula Sieg, CENIDH Nicaragua
- Discriminación de las mujeres y violencia. Marymar Monroy, CMDPDH México
- Situación en ciudad Juárez
- Situación de las maquilas en Panamá Alexis Fuentes, CCS Panamá
- Situación de las maquilas en República Dominicana Manual M^o Mercedes Medina, República Dominicana

11:00 Preguntas y Respuestas

11:30 *Pausa Café*

11:45 **Panel II: Políticas y medidas realizadas para garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las maquilas**

- Situación El Salvador Lic. Carlos Zúñiga, Vice Ministro de El Salvador
- Medidas adoptadas por las empresas Licda. Claudia Bengoa, Asociación Salvadoreña de la Industria y la Confección ASI
- para garantizar el respeto a los derechos

1:05 p.m. Preguntas y Debate

1:45 p.m. *Comida*

3:00 p.m. Análisis de las políticas adoptadas por los gobiernos Lic. Antonio Aguilar, Procurador Adjunto de los derechos Humanos
Conclusiones Preliminares de la Misión de la FIDH Dr. Jorge Eliécer Mejía, Encargado de la Misión

4:00 p.m. Preguntas y Debate

4:30 p.m. *Pausa Café*

5:00 p.m. **Grupos de Trabajo**

Grupo No. 1: Evaluación de políticas gubernamentales de protección y de promoción de derechos en las maquilas y propuestas

Grupo No. 2: Estrategias utilizadas por la sociedad civil

4 de noviembre

- 9:30a.m. **Panel III: Procesos en curso por violaciones de derechos humanos en las maquilas**
Ursula Sieg y Edgar Palacios, CENIDH, Representante de CALDH, Movimiento Mérida Anaya Montes
- 10:30 Preguntas y debate
- 11:00 *Pausa café*
- 11:15 **Panel IV: Instrumentos Internacionales para la lucha contra la impunidad y promover los derechos en las maquilas**
- | | |
|--|---|
| - La Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos | Asociación Servicios de promoción laboral |
| - OIT | OIT |
| - Impacto de los tratados de libre comercio y utilización de la cláusula democrática | Lic. Luís Guillermo Pérez,
Secretario ejecutivo de CIFCA |
| - Naciones Unidas | Lucie Lamarche, LDL |
- Preguntas y debate
- 1:00 p.m. *Comida*
- Grupos de Trabajo**
- Grupo N° 1: Estrategias para utilizar mejor los mecanismos jurídicos formales
para la defensa de los derechos humanos
- Grupo N° 2: Estrategias para utilizar los mecanismos internacionales
- Pausa café*
- 4:30 p.m. **Presentaciones de las conclusiones de cada grupo del día 1 y 2**

5 de noviembre

- 9:30 a.m. **Posibilidades de acción y coordinación por parte de la sociedad civil**
- | | |
|--|--------------------------------|
| El rol de la cooperación Internacional | Licda. Rosalina Cornejo, OXFAM |
| El rol de los organismos de derechos humanos | Vilma Núñez de Escorcía |
| El rol de los sindicatos | Miguel Ruiz |
- 12:00 *Pausa café*
- 12:15 **Presentación de la declaración final** Licda. Vilma Nuñez, Vicepresidenta FIDH

DISCURSO INAUGURAL DEL SEMINARIO

Vilma Núñez de Escorcía, Vicepresidenta FIDH, Presidenta CENIDH

En mi carácter de vicepresidenta de la Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH) les damos una cordial bienvenida al Seminario Internacional “Maquilas y Derechos Humanos.”

Este seminario se enmarca dentro del trabajo de la FIDH en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Es una acción más en su larga trayectoria de acompañamiento a las justas demandas de los pueblos centroamericanos, de México y del Caribe, buscando como fortalecer la lucha por los derechos humanos en su concepción integral, no solo con sus organizaciones miembro como el CDHES, sino también con otras organizaciones y movimientos de la sociedad civil cuyos integrantes están siendo víctimas de sistemáticas violaciones a su derechos humanos.

La FIDH fue fundada en 1922 en París. Se compone actualmente de 141 organizaciones nacionales en más de 100 países de todo el mundo. Mediante acciones diversas como misiones internacionales de investigación de forma rigurosa e imparcial, analiza situaciones específicas. Tal es el caso de la Misión internacional que a nivel de Guatemala, Honduras, Nicaragua y El Salvador, sobre las maquilas analizó la situación de los derechos laborales en las maquilas, que precedió este seminario.

La FIDH se esfuerza por promover el respeto de los derechos humanos en el marco de la globalización, que ya es una realidad. Por esta razón exige a los Estados, así como a la Organización Mundial de Comercio (OMC), al Banco Mundial, al Fondo Monetario Internacional (FMI) y al mundo empresarial, que elaboren sus políticas o sus programas teniendo siempre presente el respeto de los derechos humanos universales.

Con esta concepción y conocimiento de la realidad, donde la principal problemática en materia de vigencia de los derechos humanos en nuestra Región centroamericana y México es la violación a los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) y específicamente la violación a los derechos laborales, la FIDH con sus organizaciones miembros en la región, desarrolla una serie de acciones y estrategias para promoverlos y defenderlos.

Es por eso que hoy nos satisface poder realizar este Seminario, que cuenta con la participación de actores importantes en el tema a tratar, con la aspiración de encontrar mecanismos de comunicación e intercambio de experiencias que nos permitan con mayor eficacia prevenir las violaciones a los derechos laborales en las maquilas. De este modo, esta actividad se realiza con el objetivo de reforzar la capacidad de acción y de influencia de los militantes de los derechos humanos en sus países y la credibilidad de estas organizaciones ante los poderes públicos locales.

Las maquilas son una de las expresiones del desarrollo capitalista transnacional. Su expansión se ha intensificado en esta etapa de la globalización. La principal motivación del capital extranjero para colocar las maquilas en nuestros países es la existencia de “una ventaja competitiva.”

Desde el inicio de sus operaciones, las maquilas han sido denunciadas por violaciones a los derechos laborales. En el debate público y entre sectores interesados se identifican dos posiciones: Quienes consideran que lo más importante es que las empresas generen empleos independientemente de las condiciones de trabajo y quienes proponen que la generación de empleos debe respetar los derechos laborales.

Las maquilas en muchos de nuestros países, parece ser la única repuesta al problema del desempleo. Por esta razón, es preciso debatir en profundidad sobre el derecho al trabajo, sobre los bajos salarios, sobre los sindicatos prohibidos y la persecución sindical. Pero al hacerlo debemos tratar de salir del terreno del diagnóstico para adentrarnos en el campo de las propuestas. Cada vez es mayor la urgencia de una reflexión que trascienda la denuncia y que apunte a encontrar repuestas alternativas y coordinaciones solidarias.

Memoria del Seminario Internacional “Maquilas y Derechos Humanos” en San Salvador

Pero el problema no es simple, la violación a los derechos laborales en las maquilas está vinculada a factores internacionales, a la lógica del capital en los países ricos y a la preponderancia de las empresas transnacionales que ha crecido con la globalización, y a los Tratados de Libre Comercio.

El reto es encontrar la concordancia entre los procesos de inversión extranjera y los derechos humanos combinando las perspectivas económicas y comerciales con los principios éticos y morales propios de los derechos humanos, cuyo respeto y cumplimiento es una de las obligaciones ineludibles de los Estados, siendo el respeto de los DESC un mínimo exigible e indispensable para la vida humana y la construcción de un sistema de nuevas y mejores relaciones sociales.

Esta es la compleja realidad que nos proponemos analizar en este Seminario. Si debatimos con apertura y franqueza, si hay receptividad, habremos conseguido los objetivos propuestos y estaremos contribuyendo entre todas y todos a promover la vigencia de los derechos humanos en nuestra región.

Deseamos que este Seminario sea un espacio para precisar los retos que tenemos por delante y para pensar juntos en los esfuerzos que debemos realizar para enfrentar los problemas con eficacia. Esperamos que el contenido de las ponencias, el debate sobre las mismas, el análisis crítico de las experiencias que aquí se presentaran nos lleven a conseguir los resultados esperados.

Para finalizar en nombre de la FIDH queremos agradecer la participación de todos y todas los presentes. A los miembros de la Misión, Jeannette Habel y Jorge Eliécer Mejía, que recorrieron parte de nuestra geografía cumpliendo una agenda apretadísima para compartir con nosotros su visión sobre los hallazgos encontrados. A las organizaciones miembros de la FIDH de México, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá presentes aquí a través de sus delegados, su empeño y aportes.

De manera especial quiero felicitar al Secretariado Internacional de la FIDH, representado aquí por Rosa Sánchez Salgado y al equipo del CDHES, por su esfuerzo y dedicación para organizar este seminario. Su trayectoria en la defensa de los derechos humanos es parte de la historia de lucha de este pueblo valiente y admirable, lucha en la que está presente el recuerdo de varios compañeros y compañeras defensores de derechos humanos cobardemente asesinados.

Me resulta imposible terminar sin mencionar a Marianela García Villas, Presidenta del CDHES y Vicepresidenta de la FIDH, asesinada junto a 21 campesinos en 1983. Su voz está presente en el trabajo diario de sus compañeros del CDHES. Su voz está presente denunciando el crimen contra Monseñor Oscar Arnulfo Romero y los Sacerdotes Jesuitas. Estoy segura que de manera silenciosa sigue animando las luchas contra las nuevas formas de represión y de violación a los derechos laborales de las y los trabajadores de las maquilas. Que su ejemplo entrega y compromiso por la causa de los derechos humanos, oriente los trabajos de este Seminario.

San Salvador, El Salvador

Noviembre 2004

PANEL I: GRAVES VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS EN LAS MAQUILAS

VIOLACIONES DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS MAQUILAS DE NICARAGUA

Licda. Ursula Sieg, Centro Nicaragüense de Derechos Humanos, CENIDH

El Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH) tiene el placer de compartir con Ustedes algunas de sus vivencias en la defensa de los derechos humanos de las y los trabajadores de las maquilas de Nicaragua.

En Nicaragua existen fábricas maquiladoras de textil (12) desde finales de los 60, algunas se mantuvieron durante el gobierno Sandinista como empresas estatales (5). El auge de la maquila en el país comenzó en los 90 y desde entonces las maquilas se han expandido continuamente hasta llegar a 82 en la actualidad, representan más de 63 mil empleos. Según información reciente de la Corporación de Zona Franca, 45 empresas se dedican a confeccionar ropa, donde laboran más del 75% del total de la fuerza laboral. Otras elaboran calzado, tabaco, chips para comunicaciones, adornos y cajas de cartón.

En comparación con el resto de la región Centroamericana, el sector maquila es relativamente pequeño, sin embargo, es estratégico porque es prácticamente el único ramo económico donde se están generando nuevos empleos. El gobierno Bolaños incluso prometió llegar a 100 mil nicaragüenses trabajando en la maquila al terminar su mandato en 2005.

Entre los inversionistas extranjeros, los de Estados Unidos forman el bloque más fuerte (21%); les siguen los coreanos con el 18% y los taiwaneses con el 17% de las empresas (de las 15 fábricas más grandes, doce tienen este origen). Solo el 7% de las empresas está en posesión de nicaragüenses.

Desde el año 1992, el CENIDH ha recibido denuncias provenientes de la maquila, entre colectivas e individuales, con tendencia a aumentar. Más reciente, en 2003, fueron un total de 24 denuncias y en el primer trimestre de 2004 otras 7, la mayoría por violaciones del derecho a la libertad sindical en las fábricas de ropa. Por ello me concentro en este aspecto, dejando fuera otros derechos violados tales como el derecho a la integridad física y psíquica, al salario y prestaciones sociales, a la protección de la maternidad, a la higiene y la seguridad ocupacional, a la seguridad social y al medio ambiente.

Me basaré en los resultados de la investigación presentada por el CENIDH a finales de 2003 *Maquila en Nicaragua ... ¿ Una Esperanza ? Conflictividad laboral en la maquila, un análisis desde la práctica de los derechos humanos*. A pesar de que se trata de casos atendidos entre 1998 y 2002, los problemas analizados se mantienen hasta el día de hoy.

La investigación es un estudio a profundidad de seis conflictos laborales, cuatro de ellos relacionados con el derecho a la libertad sindical. Los hechos ocurrieron en empresas taiwanesas y estadounidenses. En cada caso se investigaron causas y efectos de los conflictos y también la actuación de los trabajadores, empleadores, asociaciones sindicales, Ministerio del Trabajo, Poder Judicial, organizaciones de la sociedad civil y el mismo CENIDH.

Entre los resultados de la investigación resaltan los siguientes puntos relacionados a violaciones a la libertad sindical por los empleadores:

Según información reciente del Ministerio del Trabajo, existen 43 sindicatos en las empresas bajo régimen de Zona Franca, de ellos 19 están activos, se estima que el nivel de organización sindical alcanza el 6%. En Nicaragua el movimiento sindical es fraccionado y refleja la polarización política del país. De los sindicatos activos, la mitad está afiliada a centrales afines al sandinismo (CST y CST-JBE) y la otra a centrales como la Central de Trabajadores de Nicaragua, CTN (a), que tiene una relación más cercana con la patronal.

Causas de los conflictos

Los representantes de los empleadores y de la CTN (a) ubican los orígenes de los conflictos colectivos en la actuación “violenta” de líderes sindicales de la Central Sandinista, por ejemplo por organizar huelgas ilegales como medio de presión. También refieren formas inadecuadas en la constitución de sus sindicatos. En general, ellos no valoran las reivindicaciones que motivaron la constitución de sindicatos y las protestas.

Por otro lado, los sindicalistas afines al sandinismo identifican como causales, las actitudes negativas de la patronal ante las demandas, incumplimiento de normas, convenios y acuerdos; estancamiento de negociaciones del pliego petitorio; desigualdad en el trato a los sindicatos; despidos injustificados; malos tratos; bajos salarios o incumplimiento de las prestaciones sociales; metas de producción altas; trato humillante en las requisas; entre otros.

Otra causal es la forma de producción maquilera que es propicia a generar violaciones de derechos laborales. El alto nivel de competitividad entre las empresas para mantenerse en el mercado de Estados Unidos, se traduce en presión sistemática hacia las y los trabajadores para lograr las metas de producción; implica bajos salarios –en Nicaragua los más bajos de la región: US \$69 frente a US \$158 en Guatemala–que cubren menos del 50 por ciento de la canasta básica; significa extensas jornadas y horas extras más allá de las permitidas. Asimismo conlleva riesgos laborales; por ejemplo un informe reciente del Ministerio del Trabajo señala en diferentes casos “el acelerado ritmo de trabajo” como causa de accidentes laborales.

La presión que origina la producción en cadena, produce choques entre trabajadores nacionales y el personal intermedio, extranjeros la mayoría. Muchos entrevistados reportaron algún tipo de maltrato, incluyendo la comunicación fría y a veces racista, trato desigual y humillante, agresiones verbales y físicas. También manifestaron poca transparencia respecto al cálculo de los salarios, horas extras y prestaciones sociales; negativa de permisos; restricciones para ir al baño; despidos no definidos, entre otros.

El descontento con las condiciones descritas se manifiesta en los altos niveles de rotación (por despidos o renuncias); ausentismo; poca permanencia en la maquila; conflictos laborales y también en enfrentamientos entre patronal y sindicalistas.

Los conflictos investigados reflejan la ausencia de políticas que tomen en cuenta que un 80 por ciento de la fuerza laboral de la maquila son mujeres jóvenes, muchas de ellas jefas de familia, con condiciones y necesidades específicas. No existen políticas adecuadas que garanticen su salud e integridad física, psíquica y sexual, protección de la maternidad, permisos médicos y personales, y también su derecho a jornadas que tomen en cuenta su condición de género.

Actuación de los empleadores de la maquila

Las y los entrevistados reconocieron el derecho a la libertad sindical y otros derechos, pero a la hora de los hechos, no los respetan. Es notoria la falta de preparación adecuada del personal extranjero en cuanto a normas laborales, el manejo del idioma español y la cultura nacional. Consideramos que muchos de los conflictos podrían haberse evitado si los empleadores no estigmatizaran como enemigos a priori a los sindicatos de la CST y si hubiese mayor disposición al diálogo.

En la mayoría de los empleadores se percibe una actitud anti-sindical hacia las organizaciones afines al sandinismo recurriendo a diversas prácticas, las cuales se interrelacionan y se complementan. Las siguientes estrategias fueron las más usadas por empleadores en los casos investigados:

Estrategia 1: Despidos masivos de dirigentes, afiliados y simpatizantes de los sindicatos afines al sandinismo

Los empleadores hicieron todo lo posible para impedir la constitución e inscripción de los sindicatos afiliados a la Central Sandinista y cuando fueron inscritos, recurrieron a diversas medidas para su desintegración. Uno de sus objetivos era impedir negociaciones de pliegos petitorios y convenios colectivos.

En muchos casos estos despidos se produjeron a poco tiempo de constituirse el sindicato, de forma repetitiva. En lapsos de horas o días se despidió a dirigentes sindicales, firmantes del acta constitutiva, simpatizantes y/o participantes en huelgas violentando el derecho a organizarse y al fuero sindical. Los métodos para el despido de la dirigencia fueron diversos. En varios casos se solicitó autorización previa para la cancelación del contrato ante la Inspectoría Departamental del Trabajo, reconociendo que se trataba de dirigentes sindicales. En otros, la empresa solicitó la cancelación masiva de contratos “por razones económicas” incluyendo en la lista a dirigentes sindicales. Pero también hubo situaciones en las que los empleadores procedieron al despido sin autorización previa, pagándoles únicamente sus prestaciones sociales.

Esta estrategia tuvo el efecto deseado de sembrar temor en la base social, evitando el apoyo al sindicato dado el peligro real de perder el empleo. Solo dos ejemplos: En Chentex el sindicato contaba con mil 800 trabajadores que lo apoyaban desde su constitución en 1998, pero, dos años después, el sindicato sólo contaba con dos afiliados. Igual situación pasó en Chih Hsing Pequeña donde el despido de la primera directiva y las suspensiones y renuncias de posteriores directivos propició que en un lapso de diez meses no quedara huella del sindicato de la CST.

Estrategia 2: El ofrecimiento de cuantiosas sumas de dinero para deshacerse de la dirigencia afiliada a la CST y dejar inactivo el sindicato, fue otra de las prácticas. En tres de los casos, las y los sindicalistas aceptaron finalmente la propuesta de la patronal, como resultado de múltiples presiones. Por ejemplo, en Chih Hsing Pequeña, los empleadores propusieron montos de hasta diez veces más de su salario ordinario. La primera directiva despedida se retiró con indemnización y sin continuar los juicios; si bien ésta es una decisión personal, fue obvio el interés de la empresa.

Aún cuando instancias administrativas y judiciales ordenaban el reintegro de dirigentes despedidos, los empleadores no cumplían buscando acuerdos extrajudiciales para una doble indemnización a fin de evitar el reintegro. En los dos casos donde las empresas aparentaban disposición para cumplir total o parcialmente las sentencias, el reintegro real se hizo efectivo bajo la “ley del hielo” provocando la pronta renuncia de las y los reintegrados.

Estrategia 3: Impugnaciones a los sindicatos afiliados a centrales sandinistas

Los despidos masivos y las amenazas, en muchos casos, lograron que el sindicato ya no contara con 20 trabajadores activos –requisito de ley–. Esto fue utilizado para que la patronal, el sindicato de la CTN (a) o firmantes del acta constitutiva que luego retiraron su rúbrica, lo impugnaran. Muchas veces no fueron aplicados los procedimientos establecidos.

En solo dos empresas se dieron diez impugnaciones contra diversos intentos de inscribir o reestructurar el sindicato en el Ministerio del Trabajo: cuatro fueron presentadas por la empresa lo que es improcedente porque esto violenta la autonomía sindical. En cambio, las seis impugnaciones presentadas por firmantes del acta constitutiva y por el sindicato de la CTN (a) sí proceden, ya que pueden contradecir la elección de una directiva por falsedad de firmas o porque el sindicato no se constituyó con el número mínimo de afiliados.

Sin embargo, en diversas ocasiones la patronal promovió estas impugnaciones utilizando a trabajadoras y trabajadores para sus fines, en combinación con despidos masivos de sindicalistas. Algunas impugnaciones de trabajadores fueron presentadas por la patronal o interpuestas en conjunto con ésta, quien además aportó las pruebas. Las renuncias al sindicato y posteriores cuestionamientos, no siempre se produjeron de forma voluntaria. Tenemos el testimonio de dos trabajadores que dijeron después, haber firmado la impugnación preparada por la empresa bajo presión y por el temor a perder el trabajo.

Estrategia 4: Criminalización de luchas laborales

En tres empresas, los conflictos colectivos se convirtieron en juicios criminales contra la dirigencia sindical y afiliados, por actos “violentos.” La patronal solicitó el apoyo de la Policía y hubo detenciones. Fueron procesados penalmente 61 dirigentes y simpatizantes en Mil Colores; y sólo cinco meses después, once sindicalistas en la Chentex. A raíz de diversos acuerdos extrajudiciales, los empleadores luego desistieron.

Estrategia 5: Listas para impedir trabajo a la dirigencia despedida

Cualquier sospecha de que una trabajadora o trabajador esté vinculado a la central sandinista, es suficiente para el despido, señalando otros motivos. El temor que esto provoca es real. Ex-sindicalistas señalan que en las empresas de Zona Franca Las Mercedes circula una lista de la dirigencia despedida para que ninguna empresa les contrate. En los pocos casos donde lograron entrar a otra maquila, fueron despedidos tan pronto les identificaron.

Estrategia 6: Aislamiento de la dirigencia sindical

El reclamo más común se refiere a la dificultad de directivos sindicales de obtener el pase para trasladarse a otras áreas y solucionar problemas laborales y sindicales y la imposibilidad de realizar asambleas en horas laborales. Otros señalaron el aislamiento del resto de las y los trabajadores quienes temían perder su empleo al tener contacto con ellos.

Estrategia 7: Promoción de sindicatos de la CTN(a)

En cuatro empresas se promovió la organización de sindicatos afiliados a la CTN(a), como forma de contrarrestar los identificados con la CST y aparentar respeto a las leyes laborales y convenios internacionales en la materia. Algunos de sus sindicalistas tienen cargos de confianza y de dirección en las empresas. Tienen facilidades para sus reuniones, accesibilidad y comunicación con la patronal para negociar convenios y resolver problemas como permisos médicos.

Efectos de estas estrategias

Muchos dirigentes despedidos son jóvenes con pocos años de laborar en la maquila, en caso de mujeres se suma la triple jornada como ama de casa, trabajadora y sindicalista. Tienen escasa experiencia sindical, por ello no se puede excluir que se hayan cometido errores en la constitución de sindicatos o presentación de pliegos petitorios. Las reiteradas impugnaciones crearon confusión y discontinuidad en los cargos sindicales hasta llegar a su desarticulación total.

En los cuatro casos colectivos las y los trabajadores recibieron poco apoyo de parte de la sociedad civil, en general, hubo más expresiones de solidaridad a nivel internacional.

Los conflictos laborales tuvieron muchos efectos personales para las víctimas, siendo lo más grave el hecho de no percibir ingresos económicos durante los juicios retardados y tampoco encontrar otro empleo. Algunos dirigentes sindicales tuvieron que retirar a sus hijos de clases. Todos sentían la presión de que el empleador amenazaba con el cierre de la empresa, si ellos regresaran a la fábrica.

Entre los efectos emocionales experimentados por ellos están la pérdida de la base sindical y el aislamiento por sus ex compañeros de trabajo; el sentimiento de culpabilidad, cuando a raíz del conflicto, fueron despedidas decenas de trabajadores y trabajadoras y a veces desolación, luego que los otros habían renunciado a la empresa, a cambio de una indemnización.

Toda esta situación incidió en su decisión de aceptar un acuerdo con la patronal, también la tentación de recibir un buen monto y salir de algunas necesidades urgentes como pagar las deudas acumuladas y reintegrar a hijas e hijos a la escuela; cuidar la salud, comprarse un lote o abrir un pequeño negocio como nueva forma de sobrevivencia. También incidió a la falta de confianza en las instancias administrativas y judiciales, y presiones políticas en plena campaña electoral.

Llama la atención que ninguno de los sindicalistas entrevistados se arrepintió de haber luchado por sus derechos. Varios de ellos están estudiando derecho y/o apoyan a las federaciones en su labor.

Situación actual

Percibimos cambios en algunas empresas maquiladoras que tienen actitudes más abiertas hacia los sindicatos y organizaciones de derechos humanos. Sin embargo, muchas de las prácticas investigadas se mantienen. Esto demuestran las 31 denuncias atendidas por el CENIDH durante el año 2003 y el primer trimestre del 2004. La mayoría de los hechos ocurrieron en empresas coreanas.

Hansae fue la maquiladora más denunciada, con un total de siete denuncias, entre las que sobresalen represalias y despidos de afiliados sindicales e ingerencia en la actuación del sindicato. La empresa no despidió directamente a los miembros de la junta directiva, pero recurrió a otras tácticas para desarticular el movimiento sindical como es la presión hacía los sindicalistas a que renuncien al sindicato a cambio de alta suma de dinero, impugnación de la inscripción en la vía administrativa hasta llegar a demandar la disolución en la vía judicial. Otra variedad es vincular a dirigentes en supuestos hurtos para luego despedirlos y denunciarlos ante las autoridades policiales y judiciales.

En la empresa Roo Hsing Garment dirigentes sindicales fueron despedidos en diferentes momentos. También resulta de suma preocupación la situación en la empresa Yu Jin donde a escasos tres días de haberse constituido el sindicato, fueron despedidos los directivos electos.

Asimismo, se mantiene la estrategia de criminalizar las luchas sindicales y acusar penalmente a los directivos despedidos y sus asesores como en el caso de la empresa taiwanés King Yong. En ninguno de los últimos tres casos, la patronal cumplió las resoluciones o sentencias favorables para los sindicalistas.

Perspectivas y retos en relación a los temas del trabajo en grupos

La carencia de una política para que los empresarios nacionales y extranjeros actúen en estricto apego a las normas laborales, nos pone como organizaciones de derechos humanos, de mujeres y sindicales ante varios retos los que tendremos oportunidad de compartir en los diversos grupos de trabajo:

- ¿ Qué podemos hacer para acompañar de forma más eficaz a las y los trabajadores de la maquila en sus luchas y cómo podemos mejorar la utilización de mecanismos formales y no formales para exigir el cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores ?
- ¿ Cómo podemos utilizar de mejor forma los instrumentos nacionales e internacionales para lograr que las autoridades competentes cumplan con su responsabilidad ?
- ¿ Qué políticas debemos desarrollar tomando en cuenta que la gran mayoría de las y los trabajadores son mujeres ?

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA MAQUILA EN CIUDAD JUÁREZ Y CHIHUAHUA

María del Mar Monroy García, Comisión Mexicana por la Defensa y Promoción de los derechos humanos (CMDPDH), México

Ciudad Juárez, Chihuahua, es una ciudad que se localiza en la frontera norte de México y colinda con El Paso, Texas. Cuenta con aproximadamente un millón 392 mil habitantes, de las cuales, entre 32% y 50% nacieron en otras ciudades del país. Se considera la ciudad más importante del estado de Chihuahua debido al desarrollo económico que ha logrado en torno a la industria maquiladora y al intenso intercambio comercial, social y cultural. Asimismo, el crecimiento de esta industria condujo a que en nuestros días, Ciudad Juárez sea considerada como la primera ciudad en importancia y captación de inversión extranjera para la creación de empresas maquiladoras.

A pesar de lo anterior, Juárez enfrenta serios problemas generados por las condiciones de atraso y marginación de una parte importante de la población, tales como el déficit en el abastecimiento de agua, serias limitaciones de suelo y deficiente infraestructura vial y de transporte, entre otras.

En términos generales, Juárez tiene una clara diferenciación en el perfil socioeconómico, ya que al poniente se asienta la población de menores ingresos. En la zona poniente vive alrededor del 50% de la población de Juárez, sin embargo, existen en el sector grandes áreas que carecen de los servicios básicos de agua potable y drenaje. Los servicios relacionados con la salud pública son prácticamente inexistentes. Se carece de fuentes de trabajo, y la población que labora debe efectuar grandes recorridos para desplazarse ya que las vías de comunicación son escasas y deficientes. El índice de contaminación es alarmante, pues en la mayor parte de las colonias no existen sistemas de drenaje y recolección de basura.

Este contexto económico, geográfico y demográfico provoca que en Ciudad Juárez confluyan varias problemáticas que imprimen un matiz específico a la ciudad, como son el narcotráfico, el crimen organizado, la migración ilegal, la trata de mujeres, entre otras. Estas problemáticas, aunadas a la dinámica que imponen las cientos de empresas maquiladoras nacionales y extranjeras que ahí se encuentran, parecen haber contribuido a elevar en extremo los niveles de violencia en la ciudad.

Maquiladoras

A partir de los años 60, diversas maquiladoras extranjeras se fueron asentando en esta ciudad debido al gran beneficio que podían obtener. Este beneficio se explica por dos razones: la mano de obra barata y las facilidades otorgadas por el Gobierno mexicano para establecerse en dicha ciudad.

Las manufacturas son empresas multinacionales que cuentan con un poder económico considerable. El gobierno otorga facilidades para que, dentro del marco de su política comercial, las maquiladoras no se muden a otro país. Esto genera un conflicto para el Estado, que opta por proteger a la industria maquiladora a costa de la violación de los derechos laborales de los trabajadores.

Una de las características de estas empresas a lo largo de los años, ha sido la preferencia en la contratación de mujeres. Esto se ve reflejado en las estadísticas que nos indican que casi el 80% de los empleados de la maquila corresponden al sexo femenino. De acuerdo a diversos estudios que se han realizado, se prefiere contratar a las mujeres, porque se considera que poseen mayor destreza manual, aptitud, precisión, rendimiento, docilidad, paciencia y cooperación. Asimismo, el empleo de mujeres por parte de esta industria, representa una utilización del sector más frágil de la población para conseguir mayor productividad y beneficios. Otra razón importante por la cual se prefiere contratar a mujeres para esta industria, es que tienden menos a formar sindicatos y están menos informadas sobre sus derechos, por lo tanto no insisten en reclamarlos.

La existencia de esta vasta mano de obra capaz de ser utilizada en cualquier momento, es uno de los factores estratégicos clave para el establecimiento de estas industrias. Esta reserva está estrechamente ligada con la inmigración provocada por la utilización de la mujer en la industria maquiladora.

Las trabajadoras de las maquiladoras tienen características similares. La mayoría de ellas son mujeres jóvenes, de escasos recursos, de origen campesino y migrantes, y tienen entre 16 y 24 años.

Para gran parte de las mujeres la maquiladora es su primera experiencia de trabajo remunerado. Esto se debe a que las políticas neoliberales han propiciado que el campo mexicano se haya convertido en expulsor de fuerza de trabajo, sobretodo de jóvenes hacia los centros urbanos, en particular a las ciudades fronterizas, donde existe una importante demanda debido al número de maquiladoras asentadas. Ciudad Juárez recibe anualmente una migración de 50.000 personas aproximadamente procedentes de todo México en busca de trabajo en una de las más de 400 maquilas.

Las condiciones de trabajo violan las reglas laborales más elementales, tales como jornadas de 8 horas, salarios justos, condiciones de higiene y seguridad adecuada, relaciones de trabajo equilibradas, etc. Asimismo, existe una grave violación de sus derechos humanos debido a que son forzadas a mostrar sus toallas sanitarias usadas y a realizarse pruebas médicas cada 3 o 4 meses para comprobar que no están embarazadas.

A lo anterior se suman las agresiones tales como el acoso sexual o incluso la violencia física en caso de no cumplir con las cuotas de producción. Esas prácticas, además de ser discriminatorias, representan una intromisión irrespetuosa en la vida privada de las trabajadoras.

El Gobierno mexicano, a pesar de su obligación jurídica internacional y nacional de garantizar la protección de las trabajadoras, ha hecho muy poco por reconocer y remediar las violaciones de los derechos como en el trato no discriminatorio y a la intimidad. Además, el hecho de que el Gobierno mexicano no corrija la discriminación en las maquiladoras, es una violación al derecho de las mujeres a decidir cuántos hijos desean tener y cuándo hacerlo.

En muchos casos, sobretodo en las maquiladoras donde predominan las tareas de ensamblaje, los jefes de las líneas de producción impiden a las obreras que se retiren por algunos momentos para satisfacer sus necesidades fisiológicas, todo con el objetivo de lograr una mayor producción.

Salario

El salario no suele ser suficiente como para satisfacer las necesidades básicas de una familia. De acuerdo a un estudio realizado a lo largo de la frontera norte de México por el Comité Fronterizo de Obreros (CFO) y el Centro para la Reflexión, Educación y Acción (CREA), el poder de compra de los trabajadores de las maquiladoras en el año 2000, demostró que para cualquier nivel de sustento mínimo, los trabajadores de las maquiladoras debieran ganar el 75% más. A pesar de lo anterior, los gerentes de las maquiladoras se jactan de que pagan dos veces el salario mínimo a los operadores de línea, cuando ese doble del salario apenas alcanza para cubrir la mitad de lo considerado necesario.

El salario de una trabajadora mexicana de la maquiladora por día, corresponde al salario por hora que gana una trabajadora del otro lado de la frontera. Este salario equivale sólo a ocho horas trabajadas, ya que las horas extras que muchas mujeres laboran normalmente no les son pagadas.

Jornadas laborales y pago por destajo

Los ritmos de trabajo son intensivos y existe una obligación de las trabajadoras de cumplir las cuotas de producción bajo pena de sanciones o despido. El trabajo es duro y en la mayoría de las ocasiones peligroso para la salud de las trabajadoras. Asimismo, muchas mujeres trabajan en el turno de noche para poder estar con sus hijos durante el día.

El sistema de pago por destajo afecta gravemente a las trabajadoras de la maquila, pues consiste en un pago proporcional a la producción. Este tipo de pago estaba olvidado, sin embargo, hace unos años reapareció.

Condiciones laborales y prohibición de sindicatos

Además de las irregularidades antes mencionadas que sufren constantemente las trabajadoras de las maquilas, las condiciones laborales se caracterizan por ser insalubres y peligrosas, no sólo para ellas, sino también para el medio ambiente de la región donde se encuentran. Signo de que se realizan operaciones peligrosas sin el equipo de protección adecuado, son los casos de intoxicación por emanaciones de sustancias corrosivas, el hecho de que laboran sin el equipo de mascarillas que protege de vapores nocivos y les provoca mareos, no recibir el equipo adecuado para protegerse, sólo cuando hay visitas de los dueños, entre otras.

Por lo antes mencionado, las obreras han mostrado una mayor incidencia de padecimiento de su aparato reproductor, hasta niveles críticos. Tales padecimientos tienen como causa aparente la permanencia constante de las trabajadoras en sus puestos de trabajos durante largos periodos de tiempo. A esto último se suma el registro de numerosos casos de nacimientos acefálicos (niños nacidos sin cerebro) o con defectos múltiples.

Con sus prácticas, las maquiladoras violan la legislación nacional e internacional. En lo que se refiere a la legislación nacional, se contraviene la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A nivel regional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, su Protocolo Adicional en materia de DESC y la Convención de Belém do Pará. A nivel internacional, el Pacto Internacional DESC; los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Los principales derechos violados son los siguientes: el tiempo de trabajo es superior a lo legal, la falta de respeto a la integridad y dignidad de las trabajadoras, salarios que no aseguran un nivel económico satisfactorio, horas extraordinarias no pagadas, discriminación desde el reclutamiento, prohibición a manifestarse y sindicalizarse, ausencia de condiciones de salud, higiene y seguridad, etc. Las trabajadoras que intentan crear o participar en sindicatos son despedidas, o incluidas en “listas negras,” víctimas de la violencia policial o incluso amenazadas de muerte.

En relación con lo anterior, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), señaló en su Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en México “que el Estado mexicano tiene la obligación de vigilar para que las normativas que rigen la materia tanto en el ámbito interno como internacional se cumplan cabalmente, y evitar que los hechos mencionados sigan ocurriendo. La estricta supervisión del Estado por medio de la autoridad competente, la adecuada aplicación de la ley y la efectiva administración de justicia, podrían atenuar los abusos y terminar con las discriminaciones que sufren algunas mujeres en la frontera Norte de México.”

A pesar de lo anterior, de acuerdo a la información de diversas organizaciones de Chihuahua, las recomendaciones no se han cumplido cabalmente, lo que ha permitido que el problema persista.

En cuanto a la libertad de romper su relación de trabajo que las une a la maquiladora, desde el punto de vista económico, no les es tan sencillo, pues es necesario resaltar que en la mayoría de los casos se trata de mujeres que emigraron desde lugares lejanos en búsqueda de trabajo, pues se encontraban en pésimas condiciones económicas. En muchas ocasiones, cuando se logra romper esta relación, es para llegar a trabajar a un ambiente en donde las condiciones son iguales. Algunas de las alternativas que toman van desde el intento de cruzar la frontera hacia los Estados Unidos, hasta la prostitución, la compra-venta de droga, etc.

Asesinatos y desapariciones

En cuanto al fenómeno de los asesinatos y desapariciones de mujeres y niñas en Ciudad Juárez y Chihuahua, la relación que existe con las maquilas se remite a que varias de las mujeres y niñas víctimas de este tipo de violencia, han sido identificadas como trabajadoras de la industria maquiladora.

Desde 1989 comenzó a observarse el aumento de los asesinatos violentos en contra de mujeres y niñas en el estado de Chihuahua, y desde 1993 la situación se ha agravado. Desde 1993 a la fecha, casi 400 mujeres han sido asesinadas sin que hasta el momento se hayan podido esclarecer los hechos ni detener los asesinatos. De igual forma, se calcula que cerca de 500 más han desaparecido.

Es muy difícil asegurar el porcentaje de las mujeres y niñas asesinadas o desaparecidas que eran trabajadoras de la industria maquiladora, pues en la mayoría de las investigaciones de los asesinatos no se ha logrado identificar a las víctimas, impidiendo así, conocer su identidad, origen o mucho menos su profesión.

Algunos datos que nos remiten a pensar que varias de ellas podrían haber sido trabajadoras de la maquila, son los testimonios en relación a las desapariciones, que han manifestado que la última vez que las vieron fue cuando se dirigían a pedir trabajo a la maquiladora, cuando se subieron al camión saliendo de trabajar de la maquiladora o dentro del camión rumbo a la maquiladora.

LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS EN PANAMÁ

Lic. Alexis Fuentes, Centro de Capacitación Social de Panamá, CCS

Mediante el Decreto de Gabinete 413 de 30 de diciembre de 1970, modificado por el Decreto de Gabinete 172 del 24 de agosto de 1971, se establecen los instrumentos jurídicos para estimular mediante incentivos fiscales a las Empresas que se dediquen a las actividades industriales de ensamblajes, las cuales deberán comprometerse a exportar la totalidad de los productos terminados que elaboren, celebrando Contrato con la Nación. Posteriormente se expide el Decreto 5 de 19 de enero de 1979, el cual reglamenta el otorgamiento de incentivos fiscales a las Industrias de ensamblaje.

El Decreto 5 del 19 de enero de 1979, en su Artículo Segundo define a la industria de reensamblaje como aquella que se dedica a la transformación de insumos y partes semielaboradas en productos terminados mediante proceso de acoplamiento.

Podemos señalar que las empresas dedicadas a la confección de ropa, poseen un proceso de producción muy similar a los parámetros del régimen de las maquiladoras en Centroamérica. Existe escasa información o disposición de información estadística sobre cantidad de empresas, personal, salario y demás aspectos que puedan ser de interés, la información que se dispone ha sido obtenida principalmente de entrevistas con dirigentes vinculados con la materia. Sin embargo resaltamos que la Constitución Política reconoce en el Artículo 64 el Derecho de sindicalización a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social. Por lo tanto una gran diferencia desde el punto de vista de las relaciones laborales, dentro del marco de los derechos humanos y las libertades civiles, se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución y en el Código de Trabajo, así como los Convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre los cuales podemos destacar el Convenio No. 87, “Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización.”

En contradicción y/o con todo lo anteriormente planteado, los mencionados derechos en algunos casos, no solo han sido negados sino reprimidos sin defensa institucional. Por ejemplo: el caso de los empleados bancarios, los trabajadores de la Zona Libre de Colón y de casos puntuales en las empresas objeto de este trabajo.

Por medio del Decreto Ley No. 18 del 17 de junio de 1948, fue creada la Zona Libre de Colón. Toda la mercadería que entra a esta zona, está libre de cualquier impuesto de aduana. La legislación de la Zona Franca de Colón promueve inversiones

nacionales y extranjeras, en actividades comerciales e industriales. Cercana al área portuaria de la entrada atlántica del Canal de Panamá, la Zona Franca de Colón esta situada en un área estratégica para las importaciones y las exportaciones de América Central, América del Sur, así como de otros países.

Dentro de las experiencias recabadas en las empresas maquiladoras, se pudo detectar la realización de trabajos a domicilio, incluso con las mismas operarias de las empresas, las que al realizar tareas adicionales en sus hogares la remuneración que se les proporcionaba era inferior a la que se le reconoce en la planta. En estos trabajos a domicilio se involucra al resto de la familia, incluso a hijos menores de edad, los cuales descuidan sus obligaciones escolares—ello puede explicar el gran número de deserción escolar que se registran en las áreas cercanas a estas empresas—por contribuir en estas labores productivas.

El punto más constantemente denunciado acerca de la realidad de las maquilas fue el de la libertad sindical, el cual es en general un derecho vedado para los trabajadores. Así, cuando se han desarrollado procesos de organización sindical es debido a que los trabajadores y trabajadoras lo han impuesto a través de la presión, para lo que han debido realizar duras y riesgosas huelgas y paros, muchos de los cuales han terminado en derrotas para ellos pues han sido despedidos y sus dirigentes han pasado a engrosar los listados negros que se circulan entre los empleadores. La flexibilización del mercado laboral, va en detrimento de las condiciones de vida y trabajo de los/as trabajadores/as y tienden a debilitar a los sindicatos —por no decir desaparecer—.

No existe ni ha existido sindicato alguno en el sector maquila en Panamá. En ese sentido, podemos destacar los esfuerzos de los dirigentes involucrados con la empresa Green Bay Overseas Internacional, considerada la más grande que operó en Panamá, en su momento de mayor auge ocupó 1.500 trabajadores. Esta empresa cesó operaciones en 1992 y se trasladó a Honduras. La información que marca los problemas en las relaciones obrero patronal data de 1987, cuando un movimiento obrero propone mejoras salariales; mejor trato por parte de los representantes de las empresas; mejores condiciones de trabajo y permitir agremiarse a la clase obrera para así salvaguardar sus intereses dentro de la empresa.

Como se esperaba, el intento de organización provocó despidos masivos de trabajadores/as incluso los que contaban con fuero sindical en condición de dirigentes de una organización en proceso de formación o afiliados a sindicatos nacionales. Al acudir al auxilio de la instancia administrativa en el Ministerio de Trabajo, esta rechazó las pretendidas reivindicaciones. Ante tales medidas se procedió ante la Corte Suprema de Justicia, la cual, con inusual premura, falló a favor de la empresa, eximiéndola de la obligación de negociar. Cabe destacar el salvamento de voto de uno de los Magistrados de la Corte Suprema, ya que no existía ninguna disposición legal que impidiese la negociación entre las partes. Este salvamento de voto, marco un precedente que inició las acciones futuras de los trabajadores en estas empresas del sector maquila.

Los trabajadores de la empresa Jenny Manufacturing Inc., por iniciativa propia, se afilian a un Sindicato Nacional en la rama textiles y afines, lo que permitió la firma de un acuerdo de principios que debía dar por terminada las diferencias entre los trabajadores y la empresa. En el mencionado acuerdo la empresa reconocía el derecho de los trabajadores a organizarse y afiliarse a la Central, Federación o Sindicato de su elección, el pago de cuotas sindicales, así como mantener adecuadas condiciones y relaciones de trabajo; así como establecer un Comité de Empresa como mecanismo para presentar las quejas y reclamaciones que surgieran entre las partes. Ambas partes desistieron de una serie de demandas laborales interpuestas con anterioridad.

Como era de esperarse, estos acuerdos no se cumplieron, registrándose despidos masivos e injustificados de trabajadores/as y dirigentes, lo que también significó la desmovilización.

LAS ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES: SITUACIÓN EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL Y DERECHOS HUMANOS

Manuel Mercedes Medina, Republica Dominicana

Las Zonas Francas Industriales (ZFI) son consideradas por el gobierno de la República Dominicana como una de sus principales estrategias de producción de riquezas y divisas. Para el último año, el valor de sus exportaciones fue de US \$4.398,7 millones y generaron divisas para el país para un monto de US \$810,8 millones.

Para el año 2003, generaron 173.367 empleos directos, cifra esta solo superada, dentro del sector formal de la economía, por el sector Estatal, sobre todo luego de la caída del sector azucarero, de los cuales el 52,6% fueron mujeres, por lo que representan el mayor sector empleador de mano de obra femenina del país.

La presente comunicación tiene el propósito de exponer un breve perfil de la situación en materia de salud ocupacional y respeto a los derechos humanos del personal que labora en las ZFI en la República Dominicana, aspectos pocas veces tratados a profundidad por el sector gubernamental en perjuicio de las personas que allí laboran.

Se inicia esta comunicación describiendo de forma general los principales aspectos que caracterizan el desarrollo de las ZFI. Posteriormente, por separado, se abordan los temas relativos a la situación de salud ocupacional y de los derechos humanos para quienes laboran en las ZFI. Una reflexión final, a manera de conclusión y recomendaciones, cierra esta comunicación con la intención de abrir espacios y oportunidades para el debate sobre el tema.

Las Zonas Francas Industriales en la República Dominicana

Para el año 2003 se contaba con 54 parques industriales para ZFI que albergaban a 531 empresas diferentes, distribuidas por todas las Regiones del país con mayor concentración en las Regiones norte, Distrito Nacional y Este, en su mayoría de condición privada (53% de los parques; 42,1% de las empresas) o propiedad del Estado Dominicano (41% de los parques; 32% de las empresas).

Cuentan con un sistema de incentivos que promueven el logro de mayores márgenes de rentabilidad. Entre estos incentivos tenemos los siguientes:

- Exención del 100% del pago de impuestos aduaneros en materia prima y equipos
- Exoneración del 100% del pago de los impuestos locales
- No restricciones en cuanto a la remisión del capital y utilidades
- No impuestos sobre dividendos de acciones
- No restricciones sobre el monto de las inversiones
- Posibilidad de acceder al mercado local dependiendo del producto de hasta un 100% de la producción
- Cuotas de mercado para algunos de los productos de ZFI sobre todo textiles
- Facilidades para el acceso a mercados internacionales vía el país (Lomé IV/ONFED, Cuenca del Caribe, CARICOM)

Memoria del Seminario Internacional “Maquilas y Derechos Humanos” en San Salvador

CUADRO I		
DISTRIBUCIÓN DE LOS PARQUES INDUSTRIALES Y EMPRESAS DE ZFIPOR REGIONES DEL PAÍS		
Valores %		
Regiones	Parques Industriales	Empresas
Norte	40,7	46,0
Distrito Nacional	18,5	21,3
Este	18,5	17,1
Sur	13,0	12,6
Noroeste	7,4	2,6
Suroeste	1,9	1,9

CUADRO II	
DISTRIBUCIÓN DE LOS PARQUES INDUSTRIALES Y EMPRESAS DE ZFI POR PROPIETARIO DE LOS PARQUES	
Valores %	
Propietario	Empresas
Privados	42,1
Gubernamentales	32,0
Mixtos	18,3
Especiales	6,6

Fuente: Consejo nacional de Zona Franca de Exportacion
Estadísticas 2003

La industria de confección de textiles es la que predomina en cuanto a número de empresas, cantidad de empleos y valor de las exportaciones. Fueron fuente generadora del 56,0% de las divisas para el país seguidas de las electrónicas (8,2%) y las del tabaco (7,4%).

CUADRO III			
DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS POR ACTIVIDAD LABORAL Y OTROS VARIABLES; 2003			
Valores %			
Actividad	Número empresas	Cantidad de Empleos	Valor Exportaciones
Confección de Textiles	50,66	69,1	49,9
Servicios	16,30	3,8	ND
Electrónica	4,90	5,3	13,1
Tabaco y derivados	4,71	6,4	6,5
Joyería	3,95	2,1	10,2
Productos Farmacéuticos	2,64	5,3	7,5
Calzados	2,45	3,3	4,5

Nota: Total empresas: 531; Total empleos: 173.367; Valor exportaciones: US \$ 4.398,7 millones

Otras actividades productivas incluyen: cartón impreso, metales, agroindustria, plásticos, artículos de piel, alimentos, químicos, artículos de pesca, artesanías, materiales de construcción, muebles.

Los empleos de las ZFI, para el 2003, en un 84.7% correspondieron a plazas para obreros, el 10% a técnicos y el 5,3% a personal administrativo. El 52,6% fueron de sexo femenino. La tendencia del empleo y el salario, para los últimos años, se muestra en el cuadro IV.

CUADRO IV TENDENCIA DEL EMPLEO Y EL SALARIO SEMANAL		
Año	Empleos	Salario (RD \$)
1993	164.296	297,16
1994	176.311	496,74
1995	165.571	539,96
1996	164.639	576,92
1997	182.174	634,27
1998	195.193	638,32
1999	189.458	701,21
2000	195.262	716,51
2001	175.078	775,49
2002	170.833	786,56
2003	173.365	961,34

CUADRO V TENDENCIA DEL MONTO DE LAS DIVISAS Y % EN EL PBI		
Año	Monto divisas US \$ millones	% del PBI
1993	401	3,6
1994	401,4	3,7
1995	509	3,7
1996	545	3,5
1997	701	3,5
1998	826,5	3,5
1999	887,3	3,1
2000	1.018,6	3,1
2001	977,9	2,8
2002	886,5	2,5
2003	810,8	2,6

Los Estados Unidos de América son el país más relacionado a las ZFI. Cerca de la mitad de las empresas de ZFI (250 empresas; 47,08%) son de capital Norteamericano contra un 33,9% de la República Dominicana (180 empresas) y 4,71% Coreanas (25 empresas). Más de las tres cuartas partes de las exportaciones (77,5%) vista a través del valor de las mismas, se orientaron a los Estados Unidos, mientras que el 15,78% fueron a Puerto Rico.

Es evidente que, en el caso de la República Dominicana, el tema de las ZFI queda limitado, predominantemente, a la confección de textiles para el mercado norteamericano, tanto como agente productor como destino de las exportaciones.

Situación en Salud Ocupacional

En sentido general, las empresas de ZFI organizan su labor en complejas cadenas de producción que combinan tecnologías y formas laborales de diferentes complejidades, desde la manufactura en las industrias de tabaco y joyería, hasta las automatizadas en las industrias de servicios, pasando por formas laborales en que predomina el maquinismo simple como en las de confección de textiles.

Fundamentalmente, las estrategias laborales parecen tender, sobre todo en las industrias de textiles, de organizarse por líneas de productos módulos de producción con sistemas estandarizados y soportes automatizados de alta tecnología. La intención es disminuir los tiempos, incrementar los ritmos y aumentar la producción.

Las jornadas laborales, como mínimo, independientemente de lo establecido en las normas laborales, son de 9.5 horas por día durante cinco días a la semana más una media jornada en un sexto día (sábados) en algunas ocasiones en horario fijo. Algunos estudios señalan que cerca de las dos terceras partes (64%), durante la jornada realizan su labor de forma estática de pie o sentadas), levantando y/o desplazando cargas leves, de forma repetitiva en una intensidad del ritmo considerada como rápida.

Las condiciones del microclima de trabajo se caracterizan por una infraestructura laboral poco adecuada, de limitado espacio y alta concentración de trabajadores. Deficiencias higiénicas, pocas unidades de servicios sanitarios, mucho ruido y vibraciones, polvo y, en algunas ocasiones presencia de maquinarias o sustancias que pueden afectar su salud.

Memoria del Seminario Internacional “Maquilas y Derechos Humanos” en San Salvador

Las mayores cargas psíquicas corresponden a las formas de control de la producción, sobre todo en aquellas en que predomina la manufactura, que descansan en la vigilancia y presión que ejercen los cuadros de supervisión y mandos medios. Son responsables del control del trabajador la organización de la cadena de producción y la alta rotación de los trabajadores por la inestabilidad laboral que prevalece en las ZFI. Las formas salariales no son un riesgo para quienes laboran puesto que, en la mayoría de las veces, se trata de un salario fijo por semana de labor.

Un estudio sobre cargas laborales y su efecto en la salud reproductiva de las trabajadoras de ZFI de la Región Este del país, realizado en 1991, estableció lo siguiente:

CUADRO VI	
CARGAS LABORALES	
EN TRABAJADORAS DE ZFI	
Nivel Carga Laboral	%
Leve	35,1
Moderada	38,6
Severa	26,3

González, Cerda y Cols: Trastornos Reproductivos en las trabajadoras de ZFI. CIAC. 1991

El mismo estudio, analizando la historia reproductiva de las trabajadoras de ZFI, pudo establecer las siguientes situaciones:

- Antes de laborar en ZFI, el 2,83% presentaba trastornos de la menstruación. Luego de trabajar en ZFI, el 43,3% padecía de alteraciones en su menstruación sobre todo por dismenorrea;
- En la mayoría de los casos, las alteraciones en el ciclo menstrual se presentaban luego del año de laborar en ZFI;
- El riesgo de presentar trastornos de la menstruación es 19,15 veces mayor en las trabajadoras de ZFI;
- La frecuencia de abortos entre trabajadoras de ZFI fue de 28,15 abortos por cada 100 nacidos vivos;
- La incidencia de niños de bajo peso al nacer fue dos veces más en las trabajadoras de ZFI que los niños nacidos antes de laborar en ZFI;
- La frecuencia de malformaciones congénitas en los hijos de trabajadoras de ZFI fue de 6,35 por cada 100 nacidos vivos.

La problemática alrededor de los accidentes y las enfermedades ocupacionales está muy poco documentada. En sentido general, dada la estrategia laboral, el riesgo de accidentes con potencial de producir discapacidad o muerte no es muy elevado. El tema de las enfermedades ocupacionales requiere de un abordaje mayor por la poca atención que ha concentrado.

Situación de los Derechos Humanos

El tema de las violaciones a los derechos humanos en las empresas de zona franca está más que documentado. Distintas instituciones internacionales, entre las que se cuentan: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación Internacional de Organizaciones Libres (CIOSL), la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido, Cuero y Calzado (FITTV), Human Rights Watch, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Fondo Internacional por los Derechos Laborales (ILRF), así como otras nacionales, han denunciado las situaciones que acontecen en las ZFI acerca de las prácticas

Memoria del Seminario Internacional “Maquilas y Derechos Humanos” en San Salvador

Llevadas a cabo por las empresas sobre las violaciones sistemáticas a los derechos humanos de quienes allí laboran sobre todo a las trabajadoras.

La negación de los derechos humanos de los trabajadores de ZFI forma parte de las estrategias laborales que se desarrollan en este tipo de empresas. El propósito de las mismas consiste en incrementar la rentabilidad a través de reducir los costos de producción y aumentar la productividad, lo que se expresa en las bajas inversiones en higiene y seguridad industrial, en la reducción de las nóminas, en el mantenimiento de salarios bajos, en los criterios despóticos de las supervisiones que realizan los mandos medios y en la política de cancelaciones para evitar la prestación de determinados servicios que les corresponden.

Las principales violaciones a los derechos humanos en las ZFI, que denuncian distintas organizaciones, son las siguientes:

- | | |
|---|--|
| a) Represión ante los esfuerzos de sindicalización de los trabajadores de ZFI | La sindicalización en ZFI es muy baja, los trabajadores son despedidos por acciones tendentes a formar sindicatos por empresa o por rama de actividad
Las empresas de ZFI elaboran listas negras en las que incluyen a los trabajadores que han formado parte de sindicatos o han intentado formarlos
Amenazas y acciones violentas contra trabajadores que promueven la formación de sindicatos |
| b) Prácticas despóticas y represivas hacia el trabajador durante la jornada laboral | Los trabajadores son reprimidos cuando acuden a los servicios sanitarios o desean beber agua y, en ocasiones se les prohíbe asistir a los mismos o deben asistir solicitando un ticket al supervisor correspondiente quien deberá decidir si puede acudir al servicio sanitario
Trato despótico hacia el personal, reproducción de comportamientos sexistas por parte del personal de supervisión de la empresa
Agresiones, maltratos físicos y amenazas a los trabajadores
Acoso y abusos sexuales por parte de supervisores, jefes y vigilantes |
| c) Discriminación sexual en el trabajo | Pruebas de embarazo a quienes postulan para trabajar cuyos resultados son entregados a la empresa y no al postulante
Pruebas de embarazo rutinarias entre el personal de la empresa con la inmediata separación del trabajo de quienes resulten positivas
Predominio de personal masculino como supervisores
Trabajadoras que resultan embarazadas son despedidas
Salarios más bajos en las mujeres |
| d) Discriminación a las personas con VIH/SIDA | Pruebas de VIH a quienes postulan para un trabajo cuyos resultados son entregados a la empresa, en caso de dar positivo son excluidos pero no se les informa de su condición |
| e) No protección contra los riesgos del trabajo | Malas condiciones de trabajo
Falta de implementación de programas de higiene y seguridad
No información a los trabajadores de los riesgos en el trabajo |
| f) No acceso a servicios de salud adecuados | Postergación de la entrada en operaciones del Seguro Familiar de Salud desde finales del 2002 y, hasta la fecha, no se conoce cuando debe iniciar
Servicios de salud desabastecidos, de baja calidad y limitada cobertura
Restricciones para acceder a los servicios de Salud
Al Seguro contra riesgos laborales, iniciado en febrero del presente año luego de dos años de posposición, no se le reportan los accidentes ni las enfermedades ocupacionales |

Memoria del Seminario Internacional “Maquilas y Derechos Humanos” en San Salvador

Vale la pena señalar que la República Dominicana, cuenta con un nuevo marco legal en materia laboral, con disposiciones legales acerca de la no discriminación de la mujer y del trato a las personas con VIH/SIDA, así como un nuevo Sistema de Seguridad Social que incluye lo relativo a la prestación de servicios de salud y un seguro de riesgos laborales.

En el mismo orden, el país es signatario de los convenios de la OIT, del Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, Convenio sobre el derecho de la sindicalización y negociación colectiva, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación, entre otras.

Convenios y acuerdos que no son respetados en las empresas de ZFI de la República Dominicana, ante la indiferencia y, en ocasiones, complicidad de la Secretaría de Estado de Trabajo.

Dos elementos se agregan, desfavorablemente a esta problemática. La liberalización de las cuotas del mercado textil para la República Popular China, lo que habrá de producir un recrudecimiento de las competencias del mercado que obligará a diseñar nuevas estrategias de valorización del capital que, por los antecedentes, una parte importante de estas repercutirá en los trabajadores.

Y, el hecho de que la República Dominicana ha decidido su adhesión al ALCA, el cual, de acuerdo a un informe de Human Rights Watch del presente año, indica que este acuerdo no protege a los trabajadores contra la discriminación sexual en el lugar de trabajo.

En conclusión, de no intervenir con intensidad sobre este tema, es muy probable que la situación de los derechos humanos en las empresas de ZFI se deteriore aún más.

PANEL II: POLÍTICAS Y MEDIDAS REALIZADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LAS MAQUILAS

EL RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS MAQUILAS

Lic. Carlos Zúñiga, Viceministro de Trabajo de El Salvador

Las inspecciones del trabajo en San Salvador son un factor clave para garantizar que la ley se cumpla. Esto lleva a fiscalizar las leyes laborales imponiendo las sanciones correspondientes. También hay asesorías. El ministerio debe ser un facilitador de todas las partes, debe ser una balanza. La inspección tiene tres funciones:

- Inspectiva, lo que constituye un medio efectivo para prevenir conflictos.
- De orientación, ya que los inspectores están capacitados para instruir.
- De recomendación.

Es cierto que persisten problemas por parte del ministerio. Hay que aumentar el número de inspecciones. Se está trabajando para aumentar el número de inspectores ya que los existentes no son suficientes para cubrir las necesidades de todo el territorio nacional.

Se ha dado un paso más, las inspecciones integrales, lo que ya es un hecho y no una promesa. Cuando se llegó al gobierno, se tomó la decisión de aplicar la legislación laboral. Una vez se aplica la legislación, uno no tiene que temer ni porque esconderse. Es inconcebible que los empleadores se queden con las cotizaciones del seguro social, sobre todo si se tiene en cuenta que los trabajadores ganan el sueldo mínimo. El ministerio trata de buscar una solución. La dirección general del trabajo ha firmado con el Instituto Salvadoreño de Seguridad Social (ISSS) y la Superintendencia de Pensiones un Convenio que organiza el sistema de inspección integral del trabajo. Esto se realiza con el fin de facilitar el cumplimiento de las normas del trabajo en todo el país. Estas inspecciones se centrarán en los sectores de mayor concentración laboral, lo que incluye las maquilas. El Convenio, que ya se encuentra firmado, se trata de una herramienta para garantizar los derechos laborales. Se trata de una Unidad de Monitoreo y de análisis de las condiciones de trabajo en aquellas empresas de mayor concentración de trabajadores. De junio de 2003 a mayo de 2004 se visitaron 206 empresas, incluyendo maquilas. Se ha comprobado en el monitoreo de que algunas no cumplían con la legislación.

También existe una **Comisión Interinstitucional de Zonas francas** que conoce, previene y trata de solucionar los conflictos económicos y laborales. Trata de reunir a la función pública, a empleadores y trabajadores. Esta Comisión interviene en los conflictos, como el cierre de las empresas, logrando que se cancelen las prestaciones de los trabajadores. Se desea dar la cara y que la gente cumpla con sus obligaciones. Cuando una maquila se ve con problemas, a la hora de vender la maquinaria para el pago de sueldos, se proponen precios risibles. El ministerio no está satisfecho porque lo ideal sería conseguir el 100% para todos. Se ha conseguido la mayoría.

A mediados del año 2000 se instalaron servicios para evitar conflictos. Se rinden servicios evacuando conflictos. Se atiende a 17.500 trabajadores y empleadores. Se deben resaltar las recientes reformas legales, realizadas en 2003 y 2004 para defender los derechos de los trabajadores. Estas reformas resultaron de un esfuerzo de los diputados de todos los partidos políticos. Se debe resaltar que la Asociación salvadoreña de la industria de la Confección (ASIC) apoyó también estas reformas, que son las siguientes:

La primera reforma es del código penal del artículo 245 donde se contemplan penas hasta de 4 años para los empleadores que se apropien de cuotas sindicales y de la seguridad social.

- Reforma a la ley de zonas francas. Los usuarios pierden los incentivos y no pueden exportar los bienes al exterior para la reexportación si no presentan sus cotizaciones al fondo de pensiones y al seguro social. Se ha creado un procedimiento donde se pide la solvencia del seguro social. Si esto no se da no se reexporta, no se autoriza.

- Reforma en 2004 del Código de Trabajo en el que se prohíbe que se realicen exámenes previos para ver si las trabajadoras están embarazadas. Esto va en contra de la dignidad de la persona.

En lo que se refiere a la difusión y conocimiento de leyes laborales, se realiza un esfuerzo para la difusión de una guía titulada *Guía de derechos y obligaciones de los trabajadores*. Esto se realiza para que la gente pueda leer cuáles son sus derechos y obligaciones. Esto ya estaba en el ministerio de trabajo y se tienen que buscar otros mecanismos, como la constitución de sindicatos. Se pondrá por internet el acta de constitución de un sindicato y también se sacará en guías a efecto de que se cumpla la legislación laboral.

Se hace un llamado al diálogo social y a la conciliación laboral. En Centroamérica, Nicaragua, Guatemala, El Salvador tienen páginas violentas en nuestras naciones, de lo que se debe aprender.

Se debe apostar a la conciliación y a la mediación. Todos los días se media y se concilia. La semana pasada se realizó una formación en conciliación laboral. Se quiere profesionalizar. También se motiva al diálogo social y ojala se pueden tener este tipo de eventos. Si no nos conocemos entre nosotros no vamos a llegar a ningún acuerdo.

Obviamente hay violaciones de los derechos humanos de uno y de otro lado. El no puede juzgar pero debe cumplir con las disposiciones legales y debe decir que a muchos nos gusta hablar pero hay que solamente tener claro una cosa: dios nos ha dado a los hombres y a las mujeres dos oídos y una boca, lo que quiere decir que hay que escuchar el doble y hablar la mitad.

MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS ASOCIACIÓN SALVADOREÑA DE LA INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN Y SUS SOCIOS PARA PROPICIAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Licda. Claudia Bengoa, Asociación Salvadoreña de la Industria y la Confección, ASIC

Definición de los derechos

- Circunscripción de la clase de derechos a la cual nos referimos:
- Nos referimos a los derechos establecidos en el Capítulo II de nuestra Constitución que se denominan Derechos Sociales, mas específicamente los derechos referidos al trabajo y a la seguridad social.
- Esos derechos están regulados desarrollados dentro del Código de trabajo que data de 1972 y que ha sufrido reformas en diferentes ocasiones para irlo adaptando a la realidad.
- Principales derechos:
 - a) Derecho al trabajo
 - b) Derecho a que sea garantizado igual remuneración por igual trabajo (igualdad de todos ante la ley)
 - c) Derecho al salario mínimo
 - d) Derecho al descanso remunerado el séptimo día

- e) Derecho a aguinaldo
- f) Límites de la jornada diurna y nocturna
- g) Asuetos
- h) Vacaciones anuales
- i) Restricciones al trabajo de menores de mujeres embarazadas
- j) Indemnizaciones por despido injusto
- k) Derecho a formar asociaciones o sindicatos
- l) Derecho a la huelga al paro
- m) Derecho a la seguridad social

Creación, misión y objetivos de la ASIC

- La Asociación Salvadoreña de la Industria de la Confección, ASIC, fue creada en 1996, como una asociación sin fines de lucro, cuya misión principal es el fomentar y proteger a la industria de la confección del país y a las industrias afines.
- Uno de sus objetivos principales es el de procurar que sus miembros promuevan el bienestar de sus empleados, por lo que nos permitimos hacerles sugerencias de medidas que tiendan a la provisión de asistencia social y el bienestar de los trabajadores en cada una de las empresas.
- En ASIC, somos respetuosos de la ley, y tenemos claro que el recurso más valioso de nuestra industria son nuestros trabajadores. Especialmente, nos preocupa el respeto de los derechos contemplados en la Constitución y en el Código de trabajo.

Acciones:

- Hemos apoyado en la Asamblea Legislativa la reforma al art. 30 del Código de trabajo que establece la prohibición de exigir exámenes de embarazo a las mujeres que soliciten empleo bajo el argumento de que es una aplicación concreta de la prohibición constitucional de efectuar discriminación por razón de sexo. Además a ese respecto hemos querido llamar la atención a los señores Diputados para que se revisen las regulaciones del Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social, pues consideramos que deben de ser revisadas para que se realicen las reformas acordadas en las prestaciones de salud y más específicamente, en las prestaciones de maternidad.
- Hemos promovido desde la creación de ASIC, el manual para el cumplimiento de los principios de observancia laboral y ambiental en las empresas socias que fue elaborado por KPMG consultores. Este manual es entregado a cada una de las empresas desde el momento de su ingreso a la asociación y recoge los principios fundamentales en materia laboral junto con la base legal pertinente además de tener diferentes formatos como de contrato individual, cuestionarios, solicitudes, etc. Este manual contiene una especie de guía que contempla los temas principales en materia laboral y ambiental en consonancia con nuestra legislación. Esos temas son: trabajo de Mujeres y menores, Contrato individual de trabajo, Obligaciones y derechos de los Empleadores, Obligaciones y derechos de los trabajadores, causales de terminación del contrato de trabajo, el despido, la indemnización, salarios y jornadas, previsión y seguridad social, seguridad e higiene, preservación del medio ambiente, practicas comerciales, etc.
- Además ASIC, proporciona asesoría a sus empresas socias en estos diferentes temas.

Memoria del Seminario Internacional “Maquilas y Derechos Humanos” en San Salvador

- A nivel internacional, somos endosatarios del Código de Conducta WRAP (que significa Worldwide Responsible Apparel Production) o sea Producción mundial de Ropa con responsabilidad, el cual también promovemos dentro de nuestra membresía y que se basa en las legislaciones de cada uno de los países. Su objetivo es promover y certificar la manufactura de ropa bajo condiciones legales, éticas y humanas a nivel mundial. Ese programa certifica las instalaciones de la empresa en general, la cual es evaluada por inspectores independientes que verifican el cumplimiento de requisitos básicos de prácticas laborales, condiciones de trabajo, cumplimiento de ordenanzas aduaneras y ambientales. Esos principios son cumplimiento de las Leyes laborales locales, prohibición del trabajo forzoso, prohibición del trabajo de menores de edad, prohibición de acoso o abuso en el ambiente de trabajo, indemnización y beneficios, jornadas de trabajo dentro de los límites establecidos por la legislación local, descanso remunerado el séptimo día, prohibición de la discriminación, salud y seguridad, libertad de asociación, cumplimiento de leyes ambientales que se apliquen a sus instalaciones, cumplimiento de leyes aduaneras con énfasis en evitar trasiegos.
- Además de promover ese tipo de códigos de conducta tenemos seminarios de capacitación para inducir a los socios a adoptar ese tipo de programas.
- Por lo general, las empresas socias de ASIC, están certificadas ya sea por WRAP, o por algún otro Código de conducta propio de las marcas con las que trabajan, los cuales recogen esos principios.
- Conscientes de que la salud y seguridad de los trabajadores contribuyen a mejorar nuestros ambientes de trabajo, hemos participado con nuestros aportes en la creación del proyecto de la Ley de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo también en la discusión de dicho proyecto en la Asamblea Legislativa.
- Como ASIC mantenemos una estrecha relación con el Ministerio de trabajo, en el cual se nos ha abierto un espacio a que somos miembros de la Comisión Interinstitucional para la prevención de los conflictos laborales en Zonas Francas Depósitos para perfeccionamiento activo, la cual está compuesta por representantes del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, representantes de ASIC, de las Zonas Francas, y representantes de los trabajadores. Su principal objetivo es el de evitar en la manera de lo posible a través del diálogo y la concertación las dificultades que puedan surgir entre los trabajadores y los empleadores.
- Además siempre con el espíritu del diálogo, hemos sostenido conversaciones con diferentes sindicatos, organizaciones de trabajadores, y la Procuraduría de Derechos Humanos con el objeto de servir de mediadores e interlocutores en el caso que existan problemas, dificultades o conflictos que involucren a empleadores y trabajadores y buscar soluciones al respecto.
- Hemos participado como asociación en representación del sector empleador en diferentes seminarios patrocinados por la OIT y el Ministerio de Trabajo, en temas como la mediación y conciliación, los derechos laborales en los tratados de Libre comercio, relaciones laborales...

Desde nuestro quehacer diario, seguiremos impulsando nuestro compromiso hacia el acercamiento de trabajadores y empleadores, promoviendo programas que conlleven al conocimiento y establecimiento de mejores relaciones entre trabajadores y empleadores y en ambientes de trabajo armoniosos circunscritos al marco legal vigente de nuestro país.

PANEL III: PROCESOS EN CURSO POR VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS EN LAS MAQUILAS

PROCESOS EN CURSO POR VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS EN LAS MAQUILAS Y LA ACTUACIÓN DE LOS OPERADORES DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO Y JUDICIAL

Lic. Edgar Palacios Ortiz, Centro Nicaragüense de Derechos Humanos, CENIDH

El Centro Nicaragüense de Derechos Humanos CENIDH, tiene el gusto de compartir con Ustedes sus experiencias en la labor de defensa y denuncia de los derechos humanos y laborales de los y las trabajadoras de las empresas maquiladoras de Nicaragua.

Nuestra práctica en la atención de conflictos laborales demuestra claramente que el problema principal en Nicaragua no son las normas, sino la aplicación de las mismas por parte de los operadores del sistema administrativo y judicial. En las empresas se comenten diariamente violaciones a los derechos laborales como: el derecho a organizarse, a celebrar convenio colectivo, a la maternidad, higiene y seguridad ocupacional, entre otros.

Por ello se hace cada vez más importante el buen funcionamiento de las instancias administrativas encargadas de velar y tutelar los derechos humanos y laborales.

Actuación del Ministerio del Trabajo

1 - El Ministerio del Trabajo es la principal instancia administrativa encargada de velar por el cumplimiento de la legislación del trabajo y de los convenios colectivos individuales de las y los trabajadores, con facultades y competencias descritas en el Código del Trabajo. Al conocer de una situación tiene que llevar a cabo un procedimiento ágil y expedito.

En los casos de despidos considerados injustos, el Código del Trabajo establece un procedimiento que incluye dos instancias: los trabajadores amparados con prerrogativas especiales como dirigentes sindicales, mujeres embarazadas y, a aquellos a quienes el empleador alegue causa justa para su despido a fin de no pagar sus prestaciones sociales, no podrán ser despedidos sin previa autorización de la Inspectoría Departamental del Ministerio del Trabajo. Ambas partes tienen el derecho de apelar ante la Inspectoría General y posteriormente recurrir a la vía judicial a demandar su reintegro cuando se declare con lugar la autorización de su despido.

En los casos de inscripción de sindicatos tanto el Código del Trabajo como el Reglamento de Asociaciones Sindicales regulan el procedimiento de inscripción ante la Dirección de Asociaciones Sindicales (DAS) incluyendo los posibles recursos.

Cumplidos los requisitos de Ley, la Dirección de Asociaciones Sindicales tiene 10 días para resolver la solicitud de inscripción del sindicato y solamente la puede negar, cuando el sindicato no se constituyó con el número mínimo de 20 miembros, cuando se demostrase falsificación de firmas o cuando las personas registradas como afiliadas no existan. En estos casos, solo las personas interesadas podrán apelar ante la Inspectoría General del Trabajo. Con ello se agota la vía administrativa y sólo podrá recurrirse de Amparo ante el Tribunal de Apelaciones.

Con la inscripción del acta constitutiva y de los estatutos en el registro de la DAS el sindicato goza de personería jurídica para un período de un año. A partir de este momento solamente queda la vía judicial ante los jueces del trabajo para demandar su disolución basándose en las causales, por ejemplo, que el número de afiliado esté por debajo del mínimo legal.

2 - En la investigación *Maquila en Nicaragua... ¿Una Esperanza?*, el CENIDH constató que con pocas excepciones, las diferentes instancias del Ministerio del Trabajo no respetaron, protegieron ni garantizaron la vigencia del derecho a la libertad sindical. Por el contrario sus actuaciones poco beligerantes y muchas veces parciales favorecieron su violación.

Sus instancias reiteradamente violentaron procedimientos y preceptos establecidos en la ley referente a la inscripción de sindicatos, cuando por ejemplo tramitó diez impugnaciones y varios recursos interpuestos en los conflictos de las empresas Chih Hsing Pequeña y Mil Colores. Se emitieron quince resoluciones negativas a la inscripción y de las siete resoluciones a favor de la inscripción, sólo dos quedaron firmes en la segunda instancia del Ministerio.

En el caso de Mil Colores, el Ministro del Trabajo admitió un Recurso de Reposición completamente improcedente presentado por el sindicato de la CTN (a) contra la resolución favorable del Inspector General. Igualmente la DAS emitió un dictamen en la que ordenó que las y los participantes en la asamblea constitutiva del sindicato de Mil Colores presentaran constancia de trabajo para comprobar la relación laboral. Este hecho, además de violar la ley y ser una extralimitación de funciones, concluyó con el despido de la dirigencia.

Es importante destacar que ni el Código del Trabajo, ni el Reglamento de Asociaciones Sindicales obliga a los trabajadores que expresen su voluntad de organizarse en sindicatos a presentar fotocopias de las cédulas de identidad de los miembros de la junta directiva ni de los socios fundadores, ante la DAS. Sin embargo, el Ministerio ha orientado mediante circular interna – la que no ha sido presentada públicamente – que los miembros de la junta directiva y todos sus afiliados deben presentarlas ante la DAS para poder obtener su personería jurídica, caso contrario se manda a llenar esas omisiones. El CENIDH como miembro de la Coalición Maquila sostuvo despacho con el Ministro del Trabajo y logró modificar esa conducta en el sentido que únicamente los miembros de la junta directiva presenten fotocopias de sus cédulas de identidad.

Con pocas excepciones, los despidos de dirigentes sindicales en los casos investigados, han sido apoyados y/o autorizados por la Inspectoría Departamental y la General del Trabajo quienes, en lugar de proteger el derecho al fuero sindical, lo violaron. No hay explicación de cómo el empleador obtuvo información para despedir a dirigentes sindicales a pocas horas o días de solicitada la inscripción del sindicato o su reestructuración. Diversas informaciones indican que funcionarios del MITRAB, y específicamente la DAS, fueron quienes filtraron datos de constitución de sindicatos de la CST y CST-JBE, así como nombres de participantes en las asambleas.

Los resultados de la investigación del CENIDH arrojan que las debilidades y limitaciones institucionales del Ministerio, inciden negativamente en su capacidad de tutelar los derechos laborales y humanos de los trabajadores. Ello obedece a la falta de poder coercitivo, el bajo monto de las multas (620 dólares) (ante de la reforma al reglamento de Inspectores) la falta de capacidad material – vehículo y gasolina – y humana para atender debidamente situaciones conflictivas. Sólo cuenta con 68 inspectores – incluyendo a técnicos de higiene y seguridad ocupacional – para atender todo el país y visitar empresas públicas y privadas. En el caso de la capital Managua donde se concentran más de 40 empresas maquiladoras, la Inspectoría Agro e Industria solamente cuenta con 5 inspectores para atender a más de 43 mil trabajadores en maquilas textiles. Asimismo el hecho que más de 15 ex inspectores sean los responsables de recursos humanos de estas empresas podría derivar en tráfico de influencias.

Estas debilidades fueron reconocidas por los funcionarios al exponer que la falta de normativa que regule los procedimientos administrativos aplicados por las diversas instancias contribuye a que los fallos o resoluciones sean producto de un procedimiento discrecional del funcionario. La falta de un criterio unificado en lo interno del Ministerio, respecto a las normas contenidas en el código del trabajo, permite que cada funcionario conozca y resuelva según su leal saber y entender.

3 - Bajo el actual gobierno del Ingeniero Enrique Bolaños se esperaban cambios positivos en la actuación de los funcionarios del Ministerio del Trabajo. De hecho existen comportamientos que indican cambios de actitudes, por ejemplo han sido receptivos en atender a las diferentes organizaciones tanto sindicales como de la sociedad civil a fin de buscar como mejorar los canales de comunicación y por ende las relaciones laborales de los trabajadores. Se han observado últimamente resoluciones que vienen a tutelar los derechos humanos de las y los trabajadores de la maquila, como en el caso de las empresas Roo Hsing, Yu Jin y King Yong, donde dirigentes sindicales fueron despedidos en diferentes momentos, violentándose el derecho al fuero sindical.

Sin embargo, muchas veces estos esfuerzos han sido tirados a la borda, precisamente porque los discursos y declaraciones públicas de los funcionarios del Ministerio no son coherentes con sus actuaciones en los conflictos de carácter económico y social. Uno de los ejemplos más actuales es el caso de la empresa King Yong donde el Ministerio comprobó que hubo violación al fuero sindical, a la libertad sindical, al derecho de organización, y a la estabilidad en el empleo. Sin embargo al ser abordado por organizaciones internacionales que trabajan y luchan por los derechos de las y los trabajadores de las maquilas el Ministro afirmó que en dicha empresa no hay problemas, que los trabajadores tienen representación sindical y que durante el tiempo que llevan operando en Nicaragua no se han detectado problemas algunos.

Actualmente existen esfuerzos, en el contexto del Tratado de libre Comercio (TLC), de fortalecer la actuación del Ministerio, mediante la creación de instancias como la defensoría laboral y el proyecto de fortalecimiento de los derechos laborales en Centroamérica, que tiene por objetivo incrementar el cumplimiento de los mismos en el área, por medio de la divulgación de la legislación de cada país y los mecanismos que la tutelan; y fortalecer los sistemas de inspección laboral y de resolución alterna de conflictos en esta materia. Estos esfuerzos se han visto obstaculizados por las pretensiones del gobierno y del sector privado de reformar el Código del Trabajo, al no poderlo hacer vía Asamblea Nacional, lo viene realizando a través de reformas como al Decreto del Reglamento de Asociaciones Sindicales, y al Reglamento de Inspectores del Trabajo. Este último elimina la facultad que tenían los inspectores del trabajo de imponer una multa económica de dos hasta diez mil córdobas.

4 - Entre los juicios actualmente pendiente en el Ministerio del Trabajo se destaca el conflicto laboral suscitado en la fábrica de exportación de ropa en la empresa King Yong de capital taiwanes, que demuestra que el derecho a la libertad sindical sigue violentado. Se observaron despidos masivos de dirigentes, afiliados y simpatizantes del Sindicato de Trabajadores Unidad y Fuerza afiliado a la Federación que pertenece a la CST. Precisamente porque a escasos tres días de haberse constituido el sindicato, fue despedido inicialmente y de forma ilegal su secretario general, posteriormente 6 miembros de la junta directiva y más tarde 400 trabajadores simpatizantes y afiliados, según afirmaciones de los dirigentes sindicales.

En el caso del secretario general la primera y segunda instancia del Ministerio del Trabajo ordenaron mantenerlo en su mismo puesto de trabajo, sin embargo la empresa no acató estas decisiones judiciales. En cuanto a los 6 dirigentes sindicales despedidos con posterioridad, la Inspectoría Departamental ordenó reintegrarlos pero ninguna de las resoluciones fue acatada por la empresa. La Inspectoría General, declaró nulo lo actuado por la autoridad *ad-quo*, por supuestas irregularidades en las notificaciones. Sin embargo, en un caso similar de una mujer embarazada, la misma Inspectoría General declaró sin lugar la apelación fundamentándose en que las notificaciones pueden dejarse en manos de cualquier persona mayor de 15 años.

Actuación del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, INSS

La Constitución Política establece que el Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la seguridad social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, y en esa misma sintonía lo hace la Ley de Seguridad Social al obligar a los empleadores retener al momento de hacer efectivo el pago, las cuotas correspondientes al trabajador, y entregarlas al Seguro Social dentro de los plazos señalado por la ley, so pena de multas y acciones judiciales a dicho descatos.

Sin embargo, en diferentes momentos trabajadores y trabajadoras de las maquilas han denunciado la falta de entrega de los comprobantes de derechos quienes pasan hasta 6 meses esperándolas por lo que en ese tiempo no pueden recurrir a demandar asistencia médica. Esta situación se da con mucha frecuencias en empresas de capital norteamericano como KB Manufacturin, Mil Colores y Chaprih y en las de origen asiático.

Hasta la fecha se desconocen procesos ejecutados por el INSS contra las empresas que se encuentran incumpliendo sus obligaciones de enterar sus cuotas. Por el contrario cuando los trabajadores u organizaciones como la nuestra denuncian este tipo de situaciones, los funcionarios del seguro social no dan repuesta alguna ya que se requiere información que en muchos de los casos los trabajadores afectados no tienen el tiempo ni los medios para recabar.

Actuación de la Procuraduría Ambiental

La Ley General del Medio Ambiente y los Recursos Naturales creó la Procuraduría para la Defensa del Medio Ambiente como rama especializada de la Procuraduría General de Justicia para representar y defender los intereses del Estado y la Sociedad ante la comisión de delitos contra el medio ambiente y los recursos naturales.

Durante el tiempo que tienen de operar las maquiladoras en Nicaragua, la Procuraduría del ambiente registra una denuncia por casa empresa, destacándose 15 denuncias administrativas, de mayor preocupación siendo en su mayoría de capital taiwanés, seguidas de empresas norteamericanas y coreanas.

En sus resoluciones la Procuraduría, generalmente mandó a la empresa a suspender las descargas de aguas residuales y disposición final de desechos sólidos hacía las lagunas y lagos, presentar informes sobre productos químicos utilizados, volumen y caracterización de los efluentes, así como planes de gestión para desechos sólidos y efluentes. Se desconoce si la Procuraduría ambiental sancionó pecuniariamente a estas empresas, pues a diferencias de otras instancias tiene facultad para imponer multas de hasta 3 mil dólares.

La maquiladoras reiteradamente son denunciadas por ambientalistas, medios de comunicación, pobladores y por el CENIDH por las contaminaciones provocadas en los lugares donde están operando sin que hasta la fecha haya repuesta adecuada para evitar dicha contaminación. En la Zona Franca estatal Las Mercedes, mantienen lleno de basura y desechos químicos el cauce que está al lado de ella, provocando olor fétido, contaminando el ambiente y poniendo en peligro la salud de los vecinos y trabajadores. Igual situación ocurre en los parques industriales privados por ejemplo en Saratoga, en las empresas Alpha Textil y Yu Jin, se constató la instalación de botadero de desechos sólidos que emanan olores fétidos totalmente insoportable y dañino para el medio ambiente y la población aledaña, vierten sus aguas en un cause que las converge con las de otras empresas las cuales se visualizan de color negruzco, y así desembocan al lago de Managua donde aumentan considerablemente sus niveles de contaminación, situación por la cual en octubre de 2003, el CENIDH, denunció ante la Procuraduría General del Medio Ambiente, y hasta la fecha no se tiene repuesta.

En vista de las problemáticas denunciadas y al extenderse las empresas maquiladoras fuera de la capital, la coalición Maquila el 5 de agosto de 2004, visitó la empresa Presitex de capital taiwanés, ubicada en Sébaco municipio de Matagalpa, a fin de obtener información sobre el impacto ambiental que la misma provoca en la zona, durante el recorrido se observó indicios de contaminación al medio ambiente.

5 - Juicios pendientes en el Poder Judicial

Son los Juzgados del Trabajo (civiles en algunos departamentos) y los Tribunales de Apelaciones las instancias facultadas para resolver los conflictos laborales. Cuando un trabajador es despedido sin causa justa y en violación al fuero sindical, puede demandar su reintegro ante el juez del trabajo quedando obligado el empleador a reintegrarlo cuando se declare con lugar, como lo señala nuestra Constitución Política al expresar que los fallos y resoluciones de los tribunales y jueces son de ineludible cumplimiento para las autoridades del Estado, las organizaciones y las personas naturales y jurídicas afectadas.

En los dos últimos años el registro del CENIDH reporta más de 6 casos pendientes en la vía judicial, siendo las empresas denunciadas las taiwanesas Roo Hsing Garment; Chen Yong; King Yong y la Coreana Hansae.

La retardación de justicia observada en estos juicios laborales ha violentado diversos derechos como: debido proceso, justicia pronta, estabilidad en el empleo, protección a la maternidad, al igual que en los casos investigados. La retardación de justicia tiene graves efectos económicos para las y los afectados quienes durante el tiempo que demora el juicio, no devengan ingresos y tampoco tiene acceso a la asistencia médica ni medicinas.

Unos de los casos emblemáticos y en la que el CENIDH tiene la representación legal, consiste en las dos acciones de disolución de sindicato, contra la junta directiva del sindicato “Idalia Silva” de la empresa Hansae, promovido desde julio del 2002, por seis trabajadores fundadores del sindicato quienes bajo la dirección directa e inmediata de la empresa fueron inducidos a ejercer dicha acción, y la otra promovida directamente por la empresa. Estos Procesos tienen 27 meses de duración y hasta la fecha no hay sentencia.

Otra batalla jurídica es la enfrentada por una trabajadora despedida de la empresa Roo Hsing a inicio de diciembre de 2003, cuando tenía dos meses de embarazo, al considerarla su empleador como una mujer problemática al gozar de subsidio médico por complicaciones del embarazo. La instancia administrativa la sometió a un proceso que duró 6 meses, el juzgado del trabajo conoce de la causa desde hace 5 meses y hasta la fecha se encuentre en espera de sentencia. En la actualidad está desempleada, con una niña de 5 meses sin acceso a la asistencia médica y demás derechos de la seguridad social.

La retardación de justicia no solo abarca el área laboral, sino también la penal, esto se evidencia en el caso de una trabajadora de la empresa Roo Hsing, firmante del pliego petitorio al fabricársele la comisión de un delito al colocarle en su maquina una bolsa negra que contenía restos de telas y shorts para niños. Al denunciar a su jefe de línea los hallazgos fue sometida a requisas y a otros tipos de irregularidades al extremo de criminalizar el hecho y acusarla por el delito de hurto con abuso de confianza en el Juzgado Octavo Local Penal de Managua, instancia que desde hace más de 8 meses conoce del caso y no dicta sentencia.

Quiero resaltar un hallazgo generalizado en la investigación y es el hecho de que ninguna de las resoluciones administrativas ni judicial se fundamentó en las normas internacionales de derechos humanos vigente en nuestro país.

Solo me resta agradecer su participación a esta actividad, esperando que los resultados de la misma se traduzcan en propuestas de cómo promover en nuestros países el uso de los instrumentos internacionales de derechos humanos a fin de obligar a los gobiernos a cumplir las leyes y por ende respetar los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores de la maquila.

PROCESOS EN CURSO POR VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS EN LAS MAQUILAS

Licda. Marlene López, Asesora legal de las mujeres obreras de la maquila, Movimiento Mérida Anaya Montes

En El Salvador, la industria de la maquila genera alrededor de 95 mil empleos directos, ubicados en 12 zonas francas, y distribuidos en 228 empresas maquiladoras, esto según datos del Informe Regional sobre Salud e Higiene Ocupacional de la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las mujeres trabajadoras de la maquila.

Es de suma importancia considerar que esta industria aporta a la economía nacional en la generación de empleos, pero no genera beneficios para el desarrollo local ni posibilita un desarrollo humano para las mujeres que laboran en esas empresas, porque la flexibilización laboral profundiza los niveles de explotación de la fuerza de trabajo y por consiguiente acelera el deterioro de la salud física y mental de los y las trabajadores/as. Las alternativas para la población de contar con un empleo formal son mínimas, pues esta industria discrimina a las personas por la edad, pues el rango lo constituyen mujeres jóvenes entre los 18 y 35 años.

Dicho estudio también reflejó entre las principales violaciones de derechos laborales, el que los empleadores retrasan el pago de salarios, no abonan las horas extras adeudadas, niegan el pago obligatorio de aguinaldos y vacaciones, y embolsan las contribuciones de seguridad social de los trabajadores, impidiendo que éstos accedan a servicios de salud pública gratuitos. De manera más extendida aún, los empleadores se valen de numerosas tácticas con la finalidad de violar el derecho de los trabajadores a la libre asociación.

Así también son los empleos más inseguros en cuanto a estabilidad laboral, y se labora en condiciones que atentan contra la salud y la vida de las trabajadoras, incumpliendo con las normas establecidas sobre derechos laborales y sobre salud e higiene ocupacional, tanto nacionales como convenios de la OIT.

Desde el mes de diciembre de 2003 a la fecha, han cerrado operaciones en nuestro país nueve fábricas maquiladoras, entre las que podemos mencionar: Carolina Apparel, Oriental Tex, Deshin, Rainbow Internacional, Charles Products, Doall Enterprises, Internacional de Textiles, copatex, Corlero, fábrica Minerva.

La generalidad de estas fabricas que cerraron operaciones dejaron a miles de personas en la gran mayoría mujeres jefas de hogar y de escasos recursos, sin empleo y sin el pago de salarios, prestaciones laborales e indemnización, y en el caso en que se logro el pago este fue parcial, con porcentajes injustos y hasta humillantes.

En tal sentido El Movimiento de Mujeres Mérida Anaya Montes, *Las Méridas*, desde el área de incidencia laboral, hemos venido apoyando mediante la asesoría jurídica a mujeres obreras de la maquila, las cuales en su mayoría las consultas han sido por despidos injustificados, como denuncias por malas condiciones, tanto individuales como colectivos.

Para reflejar cómo se llevan a cabo las diligencias jurídicas en los procesos de violaciones laborales principalmente de despidos laborales en El Salvador, nos parece oportuno mencionar la experiencia que tuvimos desde en el año 2003: en el mes de diciembre la fábrica maquiladora Carolina Apparel S. A de C. V. cerró operaciones dejando sin empleo a 375 personas, y violando los derechos laborales relativos a pago de salarios, de prestaciones sociales, indemnización, y se habían retrasado tres meses de reportar las cuotas de seguro social y fondo de pensiones, lo cual implicó para todos y todas las trabajadoras el no acceso a los servicios de salud médica, y para 30 mujeres embarazadas la pérdida de sus controles prenatales y todas sus prestaciones de maternidad, y para dos de ellas, el aborto de sus criaturas por no haber obtenido el control médico oportuno.

Todas las y los trabajadores estuvieron 14 días y noches cuidando la maquinaria que serviría para cubrir su adeudos laborales sin que el Ministerio de Trabajo interpusiera sus buenos oficios, por lo que se pasó a la segunda etapa logrando establecer

una buena coordinación con la PGR, y se logró el embargo preventivo de los bienes en base a la ley de Zonas Francas. Pero hasta la fecha todos estos casos aun están en los juzgados laborales sin haberse obtenido sentencia, ya que no hay representación legal de la empresa en el país lo que ha dificultado darle celeridad a los procesos individuales de todos y todas las trabajadoras. De parte de organizaciones en solidaridad con las trabajadoras de la maquila se logró establecer relaciones con el Fondo Internacional de Derechos Laborales de EE. UU. en Washington, invitando a una representante de las Méridas y a una trabajadora de Carolina para que se denunciara públicamente en EE. UU al empleador ya que es ciudadano estadounidense, logrando que se mandara un poder para que se le pagaran los salarios de 15 días a todos los y las trabajadoras.

Demostrando con ello que nuestra legislación no responde efectivamente a la realidad del empleo en el actual modelo económico, para lo cual los derechos laborales representan obstáculos en lógica de acumulación de riquezas. Así mismo demuestran que las instancias responsables de aplicar las normas legales vigentes mediante mecanismos garantes de derechos laborales no cumplen con sus funciones o lo hacen de manera deficiente, sin verdaderamente trabajar en el fortalecimiento de relaciones de justicia y equidad entre empleadores y trabajadoras.

Todos los y las trabajadores/as que se deciden a recurrir a los juzgados laborales de El Salvador para obtener algún tipo de resarcimiento, se encontrarán con largas esperas y muy frecuentemente con obstáculos procedimentales de carácter insalvable, como por ejemplo de proporcionar el nombre exacto de la persona que realizó el despido cuando a veces son nombres de personas asiáticas, que difícilmente se les saben los apellidos, dando para ello solo tres días para proporcionar dichos datos. De lo contrario se declaran inadmisibles las demandas limitando con ello el acceso a la justicia, así también la legislación no incluye protección alguna para “testigos/as” que permita resguardar a aquellos compañeras de trabajo que tienen suficiente valor para testificar a favor de las personas que fueron despedidas, y no existe garantía alguna de que los fallos favorables serán aplicados.

Todo esto contribuye en gran medida a que los/las trabajadoras/es tengan poco interés en reclamar justicia ante las instancias competentes, debido a la burocracia de los procedimientos legales y a la poca transparencia de los fallos, lo que genera que muchas mujeres desistan en la primera etapa de los procesos ordinarios, en casos de despidos, de 204 demandas del año 2003 un 30% desisten un 40% concilian en el 50% quedando nada más en proceso un 30% que en la mayoría de casos son absueltos las sociedades, esto según datos de la investigación realizada por las Méridas, denominada la Eficacia de la Administración de Justicia en la garantía de los derechos laborales de las mujeres obreras de la maquila.

Todos estos casos mencionados son solo una muestra de la vulnerabilidad de los derechos laborales en el país, y principalmente de la falta de voluntad política de las instancias competentes, ya que los empleadores de El Salvador son conscientes de que si violan los derechos de los trabajadores, enfrentarán muy pocas consecuencias, si acaso alguna, y que el gobierno puede llegar a ayudarlos a perpetuar tales abusos.

En todos estos casos el Ministerio de Trabajo, ha tenido un papel pasivo ya que se hicieron las denuncias de parte de los y las trabajadoras sobre retrasos de salarios, malos tratos, exceso de horas laborales y otras sin obtener una resolución favorable a sus demandas.

Los derechos de los trabajadores en El Salvador son vulnerados de manera sistemática por los empleadores mientras el gobierno ignora o incluso facilita tales abusos, señaló Human Rights Watch. – (Nueva York, 4 de diciembre de 2003)

Ante este contexto de los derechos laborales, creemos importante, urgente y necesario impulsar acciones encaminadas a denunciar y exigir el cumplimiento de derechos laborales por lo que estamos convencidas que los derechos laborales no se deben mendigar sino exigir.

“Las limitaciones de recursos constituyen un problema, pero lo que observamos en El Salvador es que existe una importante falta de voluntad política para proteger los derechos de los trabajadores,” dijo Pier en la Investigación de Human Rights Watch. “Los fondos adicionales sólo ayudan si existe el deseo de aplicar la ley. Lo que se necesita aquí es un cambio fundamental en la actitud del gobierno hacia los derechos laborales.”

PANEL IV: INSTRUMENTOS INTERNACIONALES PARA LUCHAR CONTRA LA IMPUNIDAD Y PARA PROMOVER LOS DERECHOS EN LAS MAQUILAS

UTILIZACIÓN DE INSTRUMENTOS INTERNACIONALES EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Lic. Florentin Meléndez, Miembro de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH

Es de suma importancia que las organizaciones del continente utilicen el sistema interamericano en consonancia con los mecanismos internos. Se ha hecho uso del sistema interamericano y del sistema de Naciones Unidas para proteger algunos derechos. En América latina se producen muchas violaciones a los derechos humanos (desplazamientos, refugios, masacres, etc.). Las realidades son diferentes en cada país y los problemas estructurales de pobreza, de desnutrición, de violencia contra las mujeres, de discriminación racial son problemas que han existido y existen.

Monseñor Romero trabajaba sobre los derechos económicos y sociales y sobre educación en derechos humanos. Cuando de manera sistemática ha desaparecido el fenómeno de las masacres enfrentamos problemas estructurales que causan preocupación : la falta de acceso a los DESC. Estos derechos potencian el acceso a la dignidad de las personas, el acceso a la tierra, al trabajo, a la salud, los derechos de los consumidores, a los derechos de grupos sociales vulnerables, y de las personas con discapacidades. Estos son los grandes retos. En este momento se da una mayor atención a este tipo de problemas.

Para generar un ambiente de libertades es fundamental la voluntad política de los Estados y no entorpecer las libertades ciudadanas. El principal obligado a respetar los derechos humanos es el Estado. La razón de ser del Estado es garantizar los derechos de la Comunidad. En este sentido el sistema interamericano coabyuva en este cumplimiento. Los derechos están consignados en diversos Convenios y tratados. En la declaración interamericana están los derechos políticos pero también los derechos económicos y sociales. Esto se ve reafirmado por otros instrumentos internacionales como el Protocolo de San Salvador, firmado en 1988.

En relación con la Declaración Americana, el Protocolo de San Salvador es un documento muy rico pero tiene limitaciones. El protocolo de San Salvador es más rico y ms amplio que el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC). Se incorpora el derecho al medio ambiente, a servicios públicos básicos, el derecho de protección a personas de la tercera edad. Este es el apoyo sustantivo del Protocolo. También hay un amplio catálogo de obligaciones y compromisos. Se trata de un referente muy importante de las asociaciones de la sociedad civil porque permite medir el cumplimiento por parte de los Estados de estos derechos. Se trata de un instrumento jurídico vinculante y debe utilizarse como tal. Se debe reflexionar sobre el alcance del Protocolo para que las autoridades de cada país lo cumplan.

El tercer elemento que contiene el Protocolo es la protección. Los principales mecanismos de protección de los derechos son los tribunales nacionales básicamente a través de la vía del amparo, que es por excelencia el instrumento de protección. Los DESC tienen la vía del amparo y otras vías de la jurisdicción especial, como el defensor del pueblo y las Procuradurías. Pero cuando estas opciones no funcionan, por compromisos del poder político con el poder económico, tenemos abierta la vía para ir a la jurisdicción internacional en las Naciones Unidas y en la OEA. Esta protección ha sido desarrollada con deficiencias y grandes vacíos. Se ha desarrollado más la protección internacional en el ámbito de los derechos civiles y políticos. Los tratados son producto de la voluntad política de los Estados. Si el derecho internacional se ha desarrollado es porque los Estados han querido y porque las sociedades han presionado. Hay muchos retos que hay que enfrentar y desarrollar. Cualquier persona puede hacer una demanda ante la CIDH acerca del derecho a la educación y el derecho a la libertad sindical.

Otros derechos de la Convención americana son los derechos de protección de la mujer, derecho a la propiedad, derecho a la igualdad, derechos de la niñez y tenemos en la Convención una cláusula que se refiere a la progresividad de los DESC. Este tipo de derechos por su naturaleza, a diferencia de los derechos civiles y políticos, que no requieren más que la libertad de las personas, requieren otros elementos que van mas allá de la voluntad política. Se requieren políticas públicas, una política de protección de la niñez, de protección de los derechos de los consumidores, de vivienda accesible. Se requieren recursos científicos, materiales, económicos. Por ejemplo, el derecho a la salud necesita infraestructuras. Por esta razón se consigna en el artículo 26 la noción de progresividad.

La sociedad civil envía cada vez más casos por violación de DESC. Se debe ampliar el marco de la CIDH para dar cabida a estas denuncias. Estas denuncias tienen que llegar muy bien fundamentadas jurídicamente. Se trata de abrir la puerta a través de una interpretación extensiva del artículo 26 para poder recibir denuncias sobre derechos que no están contemplados en la Convención Interamericana, por protección de la vida, por protección a la familia.

Se han resuelto ya casos relacionados con los DESC. Se defendieron los derechos de comunidades indígenas por su derecho a la propiedad de la tierra en Nicaragua. Esto tiene que ver también con el bienestar de la gente. Se conocen denuncias vinculadas con pensiones de ancianos. Nunca antes había habido un acercamiento entre Comisión y Corte para que los casos individuales puedan tener un impacto colectivo. Ya hay casos de este tipo donde se resuelve acerca de la víctima pero donde también se solicitan medidas mas generales. En Perú se han reformado leyes vinculadas con amnistías después de pronunciamientos de la CIDH. Se trata de abrir brechas hasta donde la voluntad del Estado lo permite.

No solo nos enfrentamos al poder político de los Estados sino también al poder mundial. Por ejemplo, el caso del sida. No se tiene tratamiento de manera general y universal porque hay un pacto con las transnacionales firmado por los Estados que no permite vender medicamentos genéricos. Estos problemas tienen que ver con el impacto de las transnacionales en los gobiernos. Si se aúnan esfuerzos se puede avanzar en materia de bienestar social.

LA CLÁUSULA DEMOCRÁTICA EN EL ACUERDO ENTRE AMÉRICA CENTRAL Y LA UE

Lic. Luis Guillermo Pérez Casas, Secretario Ejecutivo de la Iniciativa Copenhague para Centroamérica, CIFCA

El tema de la cláusula democrática se trata de un tema nuevo y a menudo incomprendido en sus alcances. En un primer momento, se abordará la cuestión de los antecedentes y del contenido de la cláusula democrática. En un segundo momento, se presentarán algunas de las experiencias de CIFCA en su exigibilidad y, se terminará con algunas recomendaciones.

Antecedentes

Durante los años 80 y 90, en el proceso de consolidación de la Unión Europea (UE) se empieza a reclamar una política exterior coherente con el respeto y promoción de los derechos humanos y de la consolidación de Estados de derecho, de la participación ciudadana y del respeto de la voluntad popular.

La cláusula se introduce por primera vez en 1989 en los Acuerdos de Lomé (países de Africa, Caribe y Asia). En 1992 la cláusula empieza a ser considerada como un elemento esencial de los acuerdos y en 1995 se decide que es obligatorio incorporarla en todos los acuerdos que suscriba la Unión Europea.

En lo que respecta a América latina, a mediados de los años 90, se iniciaron negociaciones con México en un momento en que la situación de los derechos humanos en este país era muy grave. A raíz del alzamiento zapatista del 1° de enero de 1994, se militarizaron los Estados del Sur, se promovieron grupos paramilitares y se produjeron masacres de indígenas, como las

de Acteal, Aguasblancas y el Charco. El gobierno de México, que quería un Acuerdo sin cláusula democrática, no pudo impedir que se añadiera, pero agregó una declaración reafirmando su soberanía nacional y recordando que los derechos humanos era un asunto interno de los mexicanos.

De este modo, el Acuerdo entre la UE y México incluyó una cláusula democrática donde se plantea que los derechos humanos constituyen un elemento esencial del Acuerdo. Algunos consideran que los derechos fundamentales son únicamente los derechos civiles y políticos. Sin embargo, en la nueva Constitución Europea, el debate queda superado al integrarse en el capítulo de derechos fundamentales, también los Derechos Sociales, Económicos y Culturales.

El acuerdo entre UE y México, fue presentado como un paradigma de la IV generación de este tipo de acuerdos porque integraba el diálogo político, la cláusula democrática, la cooperación y el comercio. Se planteaba como un paso adelante después del Tratado de Libre Comercio (TLC). Sin embargo dicho acuerdo no preveía ninguna forma de participación de la sociedad civil. Gracias a un trabajo concertado entre CIFCA y la Red Mexicana de Acción sobre el Libre Comercio –RMALC– logramos que se convocara y realizara un Foro de consulta con la sociedad civil en noviembre de 2002, para discutir sobre los efectos de la implementación del Acuerdo y proponer la creación de un Observatorio Social y Medioambiental y un Comité Consultivo Mixto –CCM– para garantizar una interlocución permanente con la sociedad civil.

En este Foro de noviembre de 2002, exigimos la aplicación de la cláusula democrática en relación con la empresa Continental Tires, una multinacional alemana de fabricación de llantas, que compró la “Empresa Euzkadi” en el estado de Jalisco. Quisieron corromper al sindicato para que renunciara a la convención colectiva de trabajo y como no lo lograron despidieron a varios dirigentes, a quienes tuvieron luego que reintegrar. Posteriormente, de manera totalmente arbitraria, el 15 de diciembre de 2001, se cierra la empresa y se despide a cerca de 1.200 trabajadores.

Los trabajadores de Euzkadi tomaron la empresa y declararon una huelga, que fue declarada “inexistente” por las autoridades laborales mexicanas. Se inició un trabajo de movilización y solidaridad con los compañeros del sindicato Euzkadi, tanto a nivel mexicano como internacional. Se logró que delegados del sindicato participaran en las asambleas de accionistas de la Continental, en Hannover (Alemania) con el apoyo de ONG como Fian Internacional, German Watch y la Coordinación Alemana por los Derechos Humanos en México; que hubiese preguntas europarlamentarias a la Comisión y al Consejo Europeo, así como comunicaciones a las directivas de la Continental de parte de organizaciones sindicales como la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

Luego de casi tres años de resistencia y movilización de los trabajadores se logró que la huelga fuera declarada legalmente existente y que la empresa se dispusiera a negociar.

Asimismo, se ha invocado el tema de la cláusula democrática en lo que respecta al tema de la manifestación popular que tuvo lugar el 28 de mayo de 2004 en el marco de la III Cumbre de Jefes de Estado de la UE, América Latina y el Caribe en Guadalajara, que fue agredida por la policía de esta ciudad. Hubo más de 60 detenciones y al menos 19 casos de tortura documentados por la propia Comisión Nacional de Derechos Humanos de México (CNDH), además de 8 jóvenes extranjeros maltratados y expulsados. Varias personas continúan detenidas y las liberadas tuvieron que pagar fianzas desproporcionadas. Estos hechos se producen mientras en la Cumbre de Guadalajara se invocaban los derechos humanos como un elemento esencial de las relaciones UE-ALC. En la declaración final se condenaba de manera explícita la práctica de la tortura. Las personas del Estado responsables no han sido sancionadas ni disciplinaria ni penalmente, en cambio el gobernador de Jalisco condecoró a los policías represores.

En lo que respecta a Centroamérica, desde 1993 existe un acuerdo marco de cooperación con la Unión Europea, que incluye una cláusula democrática, sin que la misma haya sido jamás invocada en el diálogo político. El 15 de diciembre de 2003 se firmó un nuevo Acuerdo de Diálogo Político y Cooperación, el que dicho sea de paso se negoció a puerta cerrada, como sucedió con el acuerdo con la Comunidad Andina, partiendo del mismo formato.

Este acuerdo tiene bastantes aspectos problemáticos como el reducido margen de participación de la sociedad civil reducido al Comité Consultivo del Sistema de Integración Centroamericano (CCSICA) de un lado y, del otro al Comité Económico y Social

Europeo (CESE). Esta sociedad civil “institucionalizada” no puede representar la diversidad y riqueza del movimiento social de ambas regiones. El marco inicial de estos acuerdos con Centroamérica y la Comunidad Andina no contemplaban la reivindicación de los derechos laborales. Logramos gracias a nuestros reclamos e, interesando a los sindicatos europeos y centroamericanos sobre dicha ausencia, que se estableciese el reconocimiento del necesario respeto a los convenios fundamentales del trabajo.

Actualmente, la Comisión se encuentra elaborando documentos de estrategia por país y por región que orientarán la cooperación entre la UE y centroamerica de 2007 a 2013. Nosotros pedimos que se incluya a la sociedad civil para contribuir en la elaboración de este documento.

También nos encontramos trabajando sobre la eventualidad de un Tratado de Libre Comercio de la UE con Centroamérica, que se negociará como un Acuerdo de Asociación, pero cuyo trámite se encuentra por el momento condicionado a dos requisitos: la ronda de la Organización Mundial del Comercio (OMC) de Doha para el Desarrollo y el proceso de integración centroamericano.

Para la negociación de cualquier acuerdo de la UE de esta naturaleza debe hacerse previamente estudios de impacto socioambiental. Dichos estudios se están realizando, pero normalmente no se tienen en cuenta ni en el momento de la negociación, ni en el momento de la ratificación. El ejemplo más vivo fue el Acuerdo UE-Chile, el estudio de impacto socioambiental contratado recomendaba especial atención a la comunidad indígena Mapuche, muy vulnerable frente al modelo agroexportador de Chile, los megaproyectos y las inversiones forestales. Pero dicho estudio no fue tenido en cuenta por la Comisión Europea y el eurodiputado José Ignacio Salafranca, ponente para la ratificación por parte del Parlamento Europeo, ni siquiera conocía su existencia.

Para concluir:

1. La cláusula democrática debe ser invocada propositivamente para que esté relacionada con todos los aspectos de las relaciones de la UE con América Central: Diálogo Político, cooperación, inversiones y comercio.
2. En la reivindicación de la cláusula democrática reclamamos mecanismos de exigibilidad y de justiciabilidad, para que deje de ser una adorno retórico de estos acuerdos.
3. En la cláusula democrática se considera que los derechos humanos son un elemento esencial de estos acuerdos, lo que debe tener consecuencias no sólo políticas, sino jurídicas. Los derechos humanos que aquí se invocan son los fundamentales y fundamentales son tanto los civiles y políticos, como los sociales, económicos, culturales, así como los colectivos: derecho a la paz, a un medio ambiente sano, al desarrollo sostenible y el respeto pleno de los derechos de los pueblos indígenas.
4. La cláusula democrática implica por tanto el respeto de los derechos laborales, la superación del racismo y la discriminación, políticas de género y participativas, la eliminación de la pena de muerte, la promoción de la ratificación del Estatuto de la Corte Penal Internacional, así como de la adopción, promoción y respeto del conjunto de convenios y declaraciones que integran el derecho internacional de los derechos humanos.
5. No debe, ni puede haber relaciones de inversión o de comercio, que estén por encima de los derechos humanos, hay un principio de prevalencia de los derechos humanos sobre cualquier otro tratado que tiene que ser respetado.

Concluyo recordando al señor José Ignacio Salafranca antes citado, al proponer el sí por la ratificación del acuerdo de la UE con Chile y ante el reclamo de la Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH) de que debería hacerse alguna mención a la protección de la comunidad Mapuche, concluyó su intervención con una frase que lo dice todo sobre el espíritu avasallador del capitalismo globalizado “No se puede hablar de derechos humanos, sobre el cadáver de los negocios.” Nosotros tenemos que decir claro y fuerte: ¡No se puede construir el libre comercio condenando a la agonía del hambre a comunidades y pueblos, no se puede aceptar que los negocios estén por encima de la vida y la dignidad del ser humanos!

UTILIZACIÓN DEL SISTEMA DE NACIONES UNIDAS PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS MAQUILAS

Rosa Sánchez Salgado, Federación Internacional de Derechos Humanos, FIDH

Introducción

Tradicionalmente, en lo que se refiere a los organismos internacionales de protección de los derechos humanos, el tema de los derechos de los trabajadores ha sido tratado preferentemente en el marco de los organismos especializados de Naciones Unidas, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los organismos especializados en derechos humanos también han tratado este tema, pero de manera menos sistemática.

No obstante, en el contexto de la globalización económica que implica un incremento del número de tratados de libre comercio y un creciente poder de las compañías transnacionales, la sociedad civil ha resaltado la necesidad de aumentar el rol de los mecanismos de Naciones Unidas para hacer prevalecer los derechos humanos y en particular los derechos económicos, sociales y culturales a otros principios y valores.

En esta exposición se tratará en un primer momento acerca de las posibilidades existentes en este momento de protección de los derechos humanos en el marco de Naciones Unidas, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales PIDESC, la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas y el Global Compact. Seguidamente, se consideraran las recientes evoluciones en el sentido de fortalecer este sistema, en particular de dos iniciativas que se están desarrollando en el marco de Naciones Unidas para fortalecer los mecanismos de protección de los derechos humanos en este contexto: el Protocolo facultativo del PIDESC²¹ y las Normas sobre las responsabilidades en materia de derechos humanos de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos.²²

El fortalecimiento de estos dos mecanismos implicaría la posibilidad de que los Estados y la Sociedad Civil pudieran proteger de manera efectiva la defensa de los trabajadores y de las trabajadoras en las maquilas.

Un sistema débil para el respeto de los derechos de los trabajadores

Actualmente, en el marco del sistema de Naciones Unidas, los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras se encuentran contemplados de manera general en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de manera más específica en el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC), siendo este último vinculante.

El PIDESC y el CODESOC

El PIDESC, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, entro en vigor en 1976. Este Pacto trata acerca de todos los derechos económicos, sociales y culturales y entre ellos los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores. Estos derechos se encuentran consagrados en la parte III del Pacto, donde se reconoce el derecho a trabajar (artículo 6), el derecho a un salario y a condiciones de trabajo dignas (artículo 7) y el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse (artículo 8), y a la seguridad social (artículo 9), se prevé también una protección particular de la maternidad y de la niñez (artículo 10).

Todos los Estados firmantes de este Pacto, entre los que se encuentran los países centroamericanos, tienen la obligación de respetar estos derechos. Sin embargo, la gran mayoría de países que han ratificado este Pacto no han adoptado las medidas legislativas adecuadas a nivel regional y tampoco han previsto recursos judiciales en caso de violación de estos derechos.

21. Ver www.un.org

22. Doc E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003), en www1.umn.edu/humanrts/links/Snorms2003.html

Además, a pesar de que se reconoce internacionalmente que los derechos económicos, sociales y culturales deben gozar de un estatuto igual al de los derechos civiles y políticos, en tanto que estos derechos son inalienables e indivisibles, los DESC han sido objeto de una atención menor en el pasado y en particular el PIDESC no cuenta con mecanismos de ejecución y de seguimiento tan efectivos como otros tratados y Convenios firmados en el marco del sistema de Naciones Unidas.

Actualmente, constituye el derecho de la sociedad civil reclamar a los Estados que han ratificado el PIDESC el cumplimiento de los derechos reconocidos en este tratado y denunciar las violaciones a los mismos. Los artículos 16 y 17 de este Pacto, explicitan el principal procedimiento de seguimiento del Pacto. En el artículo 16 y 17 los Estados se comprometen a presentar informes acerca de los progresos realizados para garantizar el respeto de estos derechos. En 1985 fue creado el Comité de derechos económicos, sociales y culturales CODESOC, para realizar un seguimiento del cumplimiento del tratado. Este Comité se encuentra compuesto por 18 expertos independientes especialistas en derechos humanos elegidos por un mandato de 4 años.

El CODESOC se encarga de la recepción de los informes de los Estados Parte. El Comité examina estos informes y realiza preguntas a los Estados parte y finalmente elabora unas recomendaciones finales al Estado. A pesar de que estas observaciones no son vinculantes su importancia es fundamental ya que ejercen una presión considerable en los Estados. El Comité también redacta Observaciones Generales acerca de los artículos del Pacto, destinadas a ayudar a los Estados parte a cumplir con sus obligaciones ya que proporcionan una interpretación oficial de los artículos del Pacto.

En este contexto, la sociedad civil puede jugar un rol considerable presentando al CODESOC informes alternativos a los informes presentados por los Estados. Sobre la base de las informaciones proporcionadas por los Estados, la sociedad civil puede enviar todo tipo de información al CODESOC, denunciando las graves violaciones de DESC de las que los Estados son responsables e incluso proponiendo la realización de determinadas preguntas. En este marco, la sociedad civil puede denunciar sistemáticamente las deficiencias de los Estados en la protección de los derechos humanos en las maquilas.

Las violaciones a los derechos humanos que se cometen en las maquilas también pueden ser presentadas en los informes alternativos presentados ante otros Comités, como el Convención sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW), ya que las violaciones de derechos humanos cometidas en las maquilas se producen mayoritariamente contra mujeres.

La Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas

Las organizaciones de la sociedad civil también pueden presentar sus puntos de vista ante la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Esta última se reúne en periodo de sesiones ordinaria en torno al mes de marzo y abril. La Comisión de Derechos Humanos emite resoluciones y declaraciones respecto de la situación de derechos humanos de determinados países así como respecto de temáticas específicas. El tema de los DESC se encuentra todos los años incluido en el orden del día.

Las organizaciones de la sociedad civil presentan sus puntos de vista ante los Estados miembros de la Comisión para que éstos promuevan o apoyen la adopción de resoluciones o declaraciones sobre determinados países o determinados temas. En particular, la sociedad civil puede proponer a la Comisión informes e intervenciones escritas que luego serán tomadas en cuenta en sus trabajos.

La sociedad civil también organiza reuniones donde participan miembros de la Comisión y de las delegaciones de los Estados para presentar sus puntos de vista.

Normalmente, el trabajo de lobby ante los Estados y los miembros de la Comisión se inicia con bastante anterioridad al periodo de sesiones de la Comisión.

El Global Compact

Otra iniciativa reciente es la del Global Compact, iniciativa presentada por el Secretario General de Naciones Unidas en el 1999 en el Foro económico Mundial en Davos. Se trata de un código de conducta voluntario que fue lanzado el 26 de julio del año 2000 y contempla disposiciones acerca de cuatro ámbitos principales:

- el respeto de los derechos humanos
- la normativa laboral
- el derecho a un medio ambiente sano
- la lucha contra la corrupción

El objetivo principal es tratar de responsabilizar a las empresas acerca de estas temáticas. En esta iniciativa están vinculados organismos de Naciones Unidas, como la OIT y también se trata de implicar a los gobiernos y a los organismos de la sociedad civil.

Los instrumentos con los que cuenta este programa son: el dialogo sobre políticas, el aprendizaje, y proyectos y estructuras a nivel local.

Como se trata de un dispositivo voluntario, constituye el deber de la sociedad civil monitorear este tipo de mecanismos señalando a aquellas empresas que no cumplan con los compromisos adquiridos.

Perspectivas para la defensa de los DESC: el protocolo facultativo del PIDESC y las normas sobre las responsabilidades de las empresas

Sin embargo, el sistema de seguimiento y de implementación del PIDESC es uno de los mas débiles en el marco del sistema de Naciones Unidas. Las víctimas de violaciones a los DESC, y en este caso los trabajadores víctimas de violaciones de derechos no tienen la posibilidad de interponer oficialmente una demanda ante el Comité. Este procedimiento existe en el marco del Protocolo facultativo del Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos y ha permitido que se modifiquen varias leyes en varios países, que se libere a presos y que se de una compensación a las víctimas de violaciones de los derechos civiles y políticos. Este procedimiento constituye así un mecanismo importante para mejorar el cumplimiento de los derechos consagrados en el Pacto.

En este contexto, las organizaciones de la sociedad civil y en particular la Federación Internacional de Derechos Humanos FIDH hemos venido trabajando ampliamente por la adopción por parte de la Asamblea General de la ONU de un Protocolo Facultativo al PIDESC. Este protocolo debería permitir:

- Interponer demandas individuales, incrementando las posibilidades de obtener reparación para las víctimas.
- Reforzar la capacidad del CODESOC para elaborar una jurisprudencia, que ayudaría a los Estados a comprender las implicaciones de sus obligaciones respecto al Pacto.
- Favorecer la existencia de procedimientos de este tipo también a nivel nacional.

La reflexión en el marco del CODESOC acerca de la posibilidad de proponer un Protocolo facultativo al PIDESC se inicia a principios de los años 90. En 1996, el CODESOC elabora un proyecto de Protocolo facultativo que se somete al examen de la Comisión de derechos humanos en 1997.²³ La Comisión solicita al Secretario General que este documento sea entregado a los Estados y a los organismos de la sociedad civil para su discusión. En 2001 la Comisión nombra a un experto independiente

23. Documento de Naciones Unidas E/CN.4/1997/105

encargado de estudiar el proyecto de Protocolo facultativo mediante la resolución 2001/30. El experto independiente, el Sr. Kotrane, somete un primer informe en 2002 manifestándose a favor de la adopción del protocolo (documento de la ONU E/CN.4/2002/24 de la Comisión de derechos humanos) y su mandato es renovado mediante la resolución 2002/24.

La Comisión decide también la formación de un grupo de trabajo acerca de la elaboración del Protocolo, que será formado en 2003, que puede recibir observaciones y opiniones de parte de los Estados y de las organizaciones no gubernamentales. Sin embargo, la Comisión no ha encargado a este grupo la elaboración de un texto preliminar de un Protocolo facultativo. En este sentido, el rol de la sociedad civil es fundamental. En tanto que la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas se compone de Estados, se debe realizar presión ante estos Estados para que estos promuevan la adopción del Protocolo Facultativo.

Las normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos

Estas normas fueron adoptadas por la sub-comisión de Naciones Unidas por la promoción y protección de los derechos humanos, el 13 de agosto de 2003, mediante la resolución 2003/16.

Estas normas, que no tienen efectos vinculantes, constituyen una gran innovación en el marco del sistema de Naciones Unidas ya que no se dirigen únicamente a los Estados sino también a las empresas y a los dirigentes y a los empleados de las empresas, tanto transnacionales como nacionales. Son particularmente interesantes para hacer respetar los derechos humanos en el marco de las maquilas ya que se dirigen directamente a estas empresas, entre otras.

A parte de consagrar todos los derechos humanos reconocidos por los tratados existentes, imponen obligaciones específicas a las empresas y a los Estados respecto de estas últimas.

En lo que se refiere a los Estados, ser les insta a reforzar el marco jurídico y administrativo para asegurar la aplicación del derecho internacional por las empresas.

En lo que se refiere a las empresas, se les insta a no incurrir ni directa ni indirectamente en violaciones de derechos humanos en el marco de sus actividades y a respetar un determinado número de normas específicas. Entre estas últimas se encuentran también normas relativas a los derechos de los trabajadores: libertad de asociación y de negociación colectiva, salario y condiciones de trabajo dignas, prohibición del trabajo forzoso y del trabajo de niños. Estas normas incluyen también disposiciones específicas relativas al derecho de los consumidores y a la protección del medio ambiente.

Estas normas contienen unas recomendaciones específicas dirigidas a las empresas para contribuir a la aplicación de las mismas, que incluyen la difusión de las mismas tanto ante sus dirigentes como a sus empleados y trabajadores, presentar informes acerca de la aplicación de las normas, tener únicamente relaciones comerciales con empresas que respeten las normas, entre otras.

El seguimiento de la aplicación de estas normas también se puede realizar mediante los mecanismos del sistema de Naciones Unidas, como los órganos convencionales y la Comisión de derechos Humanos, así como los relatores temáticos y geográficos conexos a la misma.

Las normas fueron presentadas ante la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas en 2004. Sin embargo, lamentablemente, la Comisión no aprobó estas normas y solicitó a la subcomisión que se prolongara el debate acerca de esta cuestión antes de proponer de nuevo la aprobación de estas normas ante la Comisión.

DECLARACIÓN FINAL

Los participantes al Seminario “Derechos Humanos y Maquilas” organizado por la Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH) y por su afiliado en San Salvador, la Comisión de Derechos Humanos de El Salvador (CDHES), reunidos en San Salvador del 3 al 5 de noviembre de 2004, adoptan la siguiente Declaración Final.

1. Considerando que los países representados en este seminario²⁴ han ratificado la mayoría de los instrumentos internacionales para la protección de los derechos humanos de las trabajadoras y los trabajadores, como el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Convención Americana de Derechos Humanos y el Protocolo Adicional de esta Convención en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como Protocolo de San Salvador, adoptado en 1988.
2. Teniendo en cuenta que aunque las Constituciones de los países objeto de este seminario y los códigos laborales persiguen en general adecuarse a la normativa internacional en la materia, persisten aun serias deficiencias y por lo que los Estados de estos países tienen la obligación de respetar y de hacer respetar estos derechos.
3. Lamentando que, a pesar de la existencia de una considerable legislación nacional e internacional en la materia, la mayoría de normas existentes en estos países no se cumple y que existe una significativa debilidad institucional que implica este incumplimiento en la práctica de las obligaciones del Estado en la materia.
4. Preocupados ante esta situación que se ve agravada por las nuevas tendencias de reforma de las legislaciones laborales en el sentido de aumentar la flexibilización laboral e incluir medidas que comportan una regresión en lo que se refiere a los derechos y garantías de las trabajadoras y trabajadores.
5. Considerando la existencia de violaciones recurrentes de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores en las maquiladoras y en las zonas francas en México, en Centroamérica y en el Caribe de los países representados en este seminario y en particular, la falta de respeto de la libertad de asociación y de creación de sindicatos, los cierres de maquilas con objeto de evadir las obligaciones de las mismas respecto de las trabajadoras y trabajadores, unas condiciones de trabajo y de salud ocupacional que exponen a las trabajadoras y trabajadores a riesgos para su salud, la existencia de discriminación por edad y las violaciones específicas de género.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, los participantes en este seminario recomiendan lo siguiente:

A las autoridades nacionales

La ratificación de todos los Convenios internacionales que consagran los derechos y garantías de los trabajadores y la adecuación de la normativa interna a los mismos y su aplicación efectiva. En particular, se urge al gobierno de El Salvador que disponga de todo lo necesario para la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, en el caso de México el Convenio 98 de la OIT y al Estado de Nicaragua la ratificación del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos o Protocolo de San Salvador y promover la adopción de otros instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, como el Protocolo Facultativo al PIDESC.

24. Nicaragua, Honduras, Guatemala, El Salvador, Panama, Mexico y República Dominicana.

Implementar acciones eficaces y disuasivas para que los empresarios se comprometan con el cumplimiento de los derechos y garantías de las trabajadoras y trabajadores y fortalecer las sanciones:

Promover acuerdos a nivel de Centroamérica, México y el Caribe para asumir políticas comunes que incentiven la creación de industrias que ofrezcan un trabajo digno a los trabajadores/as y que impidan el dumping social entre los países centro-americanos.

Incrementar de manera significativa el presupuesto y dotación de los Ministerios de Trabajo y demás despachos encargados del sector laboral en el país de modo que estos puedan cumplir con sus funciones constitucionales y legales. Fortalecimiento de las facultades de los funcionarios y mejora de sus condiciones laborales. Creación de inhabilidades para el acceso a cargos administrativos o judiciales relacionados con asuntos laborales a aquellos que hayan desempeñado cargos de relevancia en el sector privado que afecten la necesaria imparcialidad para el desempeño de sus funciones.

Reforma de los Sistemas de Justicia Nacionales, que incluya en particular el fortalecimiento del acceso a la justicia, la garantía de recursos efectivos (amparo, acción de cumplimiento, *habeas data*, acción de inconstitucionalidad, acción de referimiento y acción popular), aceleración de los procedimientos mediante acciones como la aplicación de mecanismos alternativos de resolución de los conflictos y la oralidad de los procesos, así como la abreviación de los términos, la descentralización de los tribunales, su independencia del poder ejecutivo, y la especialización de los operadores de justicia en lo laboral.

A las autoridades nacionales y a las empresas

El cumplimiento con la legislación nacional, regional e internacional respecto de los derechos de todas las trabajadoras y trabajadores, incluyendo todos los instrumentos arriba mencionados pero también mecanismos mas específicos como las normas sobre las responsabilidades en materia de derechos humanos de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos.

Realizar una formación de los funcionarios del Estado y los empleados de las empresas respecto de sus obligaciones a nivel nacional e internacional y realizar una difusión amplia ante las trabajadoras y trabajadores de los derechos de estos últimos de modo que estos puedan reclamarlos cuando les sean violentados, incluyendo la utilización de medios tales como los cambios curriculares de los sistemas educativos y los medios de comunicación oficial.

Abstenerse de tener relaciones o de realizar contratos, negocios o aceptar productos de empresas o de proveedores violadores de los derechos humanos y/o de los derechos de las trabajadoras y trabajadores. En lo que se refiere al Estado, abstenerse de dar acceso a las licitaciones de compras estatales o de bienes o servicios a las empresas incumplidoras de los derechos humanos.

ANEXOS

Anexo 1: Organizaciones participantes en el seminario “Maquilas y derechos humanos”

Organizaciones de Centroamérica, México y el Caribe y Organismos Internacionales

Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH)
Comisión de Derechos Humanos de Guatemala (CDHG) – Guatemala
Centro de Acción legal en Derechos Humanos (CALDH) – Guatemala
Comisión Mexicana para la Defensa y Promoción de los Derechos Humanos (CMDPDH)
Liga Mexicana por la Defensa de los Derechos Humanos (LIMEDDH)
Centro de Capacitación Social de Panamá (CCS)
Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) – Republica Dominicana
Campana por los Derechos Laborales – Estados Unidos
Iniciativa de Copenhague para América Central y México (CIFCA)
Oxfam Internacional
Fondo de Cooperación al Desarrollo Solidaridad Socialista de Bélgica-Flandes (FOS)
Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH)
CST-JBE
Programa de Derechos Humanos, CEDAL – Perú

Organizaciones salvadoreñas participantes

Comisión de Derechos Humanos de El Salvador (CDHES)
Federación de Asociaciones de Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES)
Asociación Coordinadora de Comunidades Marginales (CCM)
Coordinadora Nacional de Comunidades Rurales de El Salvador (CRIPDES)
Asociación Salvadoreña de Ayuda Humanitaria (PROVIDA)
Sindicato de Trabajadores del Seguro Social (STISSS)
Unión de Comunidades Rurales del Sector Norte y La Libertad (UCRES)
Movimiento de Solidaridad por la Vivienda Digna de El Salvador (MSVDES)
Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes
SITRAFOSVI
Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles (STIT)
Sindicato General de Costureras (SGC)
Fundación Promotora de Cooperativas (FUNPROCOOP)
Ciudadanía y Desarrollo

Anexo 2: Plan de Acción

Ante la situación arriba presentada, las organizaciones de la sociedad civil presentes en este seminario se comprometen a llevar a cabo el siguiente plan de acción:

1. Promoción de la adopción y ratificación de mecanismos internacionales de protección de los derechos humanos (Protocolo Facultativo PIDESC, entre otros) y presentación de informes alternativos, denuncias, demandas y otros recursos ante los órganos regionales y universales de protección de los derechos humanos.

2. Litigio de casos en la jurisdicción nacional e internacional para generar y/o consolidar la jurisprudencia a favor de los DESC. Para favorecer este trabajo, se deben promover estudios de la normativa nacional e internacional para aprovechar al máximo sus potencialidades y combinar los mecanismos formales de demanda con mecanismos no formales (educación, conferencias de prensa, comunicados, etc.).

Se enfatiza la necesidad de invocar en todas las demandas el derecho internacional con el objetivo de que los jueces y magistrados al emitir sus laudos o sentencias apliquen el derecho internacional de los derechos humanos.

3. Orientación, acompañamiento y promoción de la organización de las víctimas de violaciones de derechos en las maquilas (en particular ayuda económica y psicológica).

4. Promover las alianzas entre sindicatos organismos de mujeres y organismos de derechos humanos, tanto en los países donde existen zonas francas como con los países donde se consumen los bienes que fabrican estas zonas francas y los países de donde son originarias las empresas que operan en estas zonas francas.

5. Organizar campañas de información dirigidas a los medios de comunicación nacionales e internacionales acerca de algunos casos concretos con el objetivo de estigmatizar a las empresas responsables de violaciones de los derechos humanos o de los derechos laborales.

Adoptado en San Salvador el 5 de noviembre de 2004

La FIDH representa 141 ligas u organizaciones de derechos humanos

141 ligas u organizaciones

Albania-Albanian Human Rights Group
Alemania-Internationale Liga für Menschenrechte
Argelia-Ligue Algérienne de Défense des Droits de l'Homme
Argelia-Ligue Algérienne des Droits de l'Homme
Argentina-Centro de Estudios Legales y Sociales
Argentina-Comité de Acción Jurídica
Argentina-Liga Argentina por los Derechos del Hombre
Austria-Österreichische Liga für Menschenrechte
Azerbaiján-Human Rights Center of Azerbaijan
Bahrein-Bahrain Human Rights Society
Bangladesh-Odhikar
Belorussia-Human Rights Center Viasna
Belgica-Liga Voor Menschenrechten
Belgica-Ligue des Droits de l'Homme
Benin-Ligue pour la Défense des Droits de l'Homme au Bénin
Bolivia-Asamblea Permanente de los Derechos Humanos de Bolivia
Brasil-Centro de Justicia Global
Brasil-Movimento Nacional de Direitos Humanos
Burkina Faso-Mouvement Burkinabé des Droits de l'Homme & des Peuples
Burundi-Ligue Burundaise des Droits de l'Homme
Bútan-People's Forum for Human Rights in Bhutan (Nepal)
Camboya-Cambodian Human Rights and Development Association
Camboya-Ligue Cambodgienne de Défense des Droits de l'Homme
Camerún-Maison des Droits de l'Homme
Camerún-Ligue Camerounaise des Droits de l'Homme (France)
Canadá-Ligue des Droits et des Libertés du Québec
Chad-Association Tchadienne pour la Promotion et la Défense des Droits de l'Homme
Chad-Ligue Tchadienne des Droits de l'Homme
Chile-Comité de Defensa de los Derechos del Pueblo

China-Human Rights in China (USA, HK)
Colombia-Comite Permanente por la Defensa de los Derechos Humanos
Colombia-Corporación Colectiva de Abogados Jose Alvear Restrepo
Colombia-Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos
Congo Brazzaville-Observatoire Congolais des Droits de l'Homme
Costa de Marfil-Ligue Ivoirienne des Droits de l'Homme
Costa de Marfil-Mouvement Ivoirien des Droits de l'Homme
Croacia-Civic Committee for Human Rights
Cuba-Comisión Cubana de Derechos Humanos y Reconciliación Nacional
Ecuador-Centro de Derechos Economicos y Sociales
Ecuador-Comisión Ecuemenica de Derechos Humanos
Ecuador-Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos
Egipto-Egyptian Organization for Human Rights
Egipto-Human Rights Association for the Assistance of Prisoners
El Salvador-Comisión de Derechos Humanos de El Salvador
Esocia-Scottish Human Rights Centre
España-Asociación Pro Derechos Humanos
España-Federación de Asociaciones de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos
Estados Unidos-Center for Constitutional Rights
Etiopia-Ethiopian Human Rights Council
Filipinas-Philippine Alliance of Human Rights Advocates
Finlandia-Finnish League for Human Rights
Francia-Ligue des Droits de l'Homme et du Citoyen
Georgia-Human Rights Information and Documentation Center
Grecia-Ligue Hellénique des Droits de l'Homme
Guatemala-Centro Para la Acción Legal en Derechos Humanos
Guatemala-Comisión de Derechos

Humanos de Guatemala
Guinea-Organisation Guinéenne pour la Défense des Droits de l'Homme
Guinea Bisau-Liga Guineense dos Direitos do Homen
Irak-Iraqi Network for Human Rights Culture and Development (Reino Unido)
Irán-Centre des Défenseurs des Droits de l'Homme en Iran
Irán-Ligue de Défense des Droits de l'Homme en Iran (Francia)
Irlanda del Norte-Committee On the Administration of Justice
Israel-Adalah
Israel-Association for Civil Rights in Israel
Israel-B'tselem
Israel-Public Committee Against Torture in Israel
Italia-Liga Italiana Dei Diritti Dell'Uomo
Italia-Unione Forense Per la Tutela Dei Diritti Dell'Uomo
Jordania-Amman Center for Human Rights Studies
Jordania-Jordan Society for Human Rights
Kenia-Kenya Human Rights Commission
Kirgistán-Kyrgyz Committee for Human Rights
Kosovo-Conseil pour la Défense des Droits de l'Homme et des Libertés
Laos-Mouvement Lao pour les Droits de l'Homme (Francia)
Letonia-Latvian Human Rights Committee
Libano-Association Libanaise des Droits de l'Homme
Libano-Foundation for Human and Humanitarian Rights in Lebanon
Libano-Palestinian Human Rights Organization
Liberia-Liberia Watch for Human Rights
Libia-Libyan League for Human Rights (Suiza)
Lituania-Lithuanian Human Rights Association
Malasia-Suaram
Mali-Association Malienne des Droits de l'Homme
Malta-Malta Association of Human

Rights
Marruecos-Association Marocaine des Droits Humains
Marruecos-Organisation Marocaine des Droits Humains
Mauritania-Association Mauritanienne des Droits de l'Homme
México-Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos
México-Liga Mexicana por la Defensa de los Derechos Humanos
Moldavia-League for the Defence of Human Rights
Mozambique-Liga Mocancicana Dos Direitos Humanos
Nicaragua-Centro Nicaraguense de Derechos Humanos
Niger-Association Nigérienne pour la Défense des Droits de l'Homme
Nigeria-Civil Liberties Organisation
Nueva Caledonia-Ligue des Droits de l'Homme de Nouvelle-Calédonie
Países Bajos-Liga Voor de Rechten Van de Mens
Pakistán-Human Rights Commission of Pakistan
Palestina-Al Haq
Palestina-Palestinian Centre for Human Rights
Panamá-Centro de Capacitación Social
Perú-Asociación Pro Derechos Humanos
Perú-Centro de Asesoría Laboral
Polinesia francesa-Ligue Polynésienne des Droits Humains
Portugal-Civitas
República Centroafricana-Ligue Centrafricaine des Droits de l'Homme
República Checa-Human Rights League
República de Djibouti-Ligue Djiboutienne des Droits Humains
República Democrática del Congo-Ligue des Électeurs
RDC-Association Africaine des Droits de l'Homme
RDC-Groupe Lotus
República Sudafricana-Human Rights Committee of South Africa
Reino Unido-Liberty
Rumania-Ligue pour la Défense des Droits de l'Homme
Rusia-Citizen's Watch

Rusia-Moscow Research Center for Human Rights
Ruanda-Association pour la Défense des Droits des Personnes et Libertés Publiques
Ruanda-Collectif des Ligues pour la Défense des Droits de l'Homme au Rwanda
Ruanda-Ligue Rwandaise pour la Promotion et la Défense des Droits de l'Homme
Senegal-Organisation Nationale des Droits de l'Homme
Senegal-Rencontre Africaine pour la Défense des Droits de l'Homme
Serbia y Montenegro-Center for Antiwar Action - Council for Human Rights
Siria-Comité pour la Défense des Droits de l'Homme en Syrie
Sudán-Sudan Organisation Against Torture (Reino Unido)
Sudán-Sudan Human Rights Organization (Reino Unido)
Suiza-Ligue Suisse des Droits de l'Homme
Tailandia-Union for Civil Liberty
Tanzania-The Legal & Human Rights Centre
Togo-Ligue Togolaise des Droits de l'Homme
Tunisia-Conseil National pour les Libertés en Tunisie
Tunisia-Ligue Tunisienne des Droits de l'Homme
Turquia-Human Rights Foundation of Turkey
Turquia-Insan Haklari Dernegi / Ankara
Turquia-Insan Haklari Dernegi / Diyarbakir
Uganda-Foundation for Human Rights Initiative
Unión europea-FIDH AE
Uzbekistán-Legal Aid Society
Vietnam-Comité Vietnam pour la Défense des Droits de l'Homme (Francia)
Yemen-Human Rights Information and Training Center
Yemen-Sisters' Arabic Forum for Human Rights
Zimbabue-Zimbabwe Human Rights Association Zimrights

La Federación Internacional de los Derechos Humanos (FIDH) es una organización internacional no-gubernamental dedicada a la defensa de los derechos humanos enunciados en la Declaración universal de 1948. Creada en 1922, reagrupa 141 afiliadas nacionales en todo el mundo. Hasta hoy en día, la FIDH ha mandatado más de mil misiones internacionales de investigación, de observación judicial, de mediación o de formación en una centena de países.

La Letra

Es una publicación de la Federación Internacional de los Derechos Humanos, fundada por Pierre Dupuy. Se envía a suscriptores, organizaciones miembros de la FIDH, organizaciones internacionales, representantes de los Estados y a los medios de comunicación. La Letra es realizada con el apoyo de la "Fondation de France", la "Fondation un monde par Tous", "la Caisse des dépôts et consignations" y de la UNESCO.

17, passage de la Main d'Or - 75011 Paris - France
CCP Paris : 76 76 Z
Tel: (33-1) 43 55 25 18 / Fax: (33-1) 43 55 18 80
E-mail : fidh@fidh.org / Site Internet : <http://www.fidh.org>

Suscripciones - (Euros)

La Letra - France - Europe : 25 Euros - Etudiant - Bibliothèque : 20 Euros - Hors Europe : 30 Euros
Los Informes - France - Europe : 50 Euros - Etudiant - Bibliothèque : 30 Euros - Hors Europe : 60 Euros
La Letra y los Informes de las misiones - France - Europe : 75 Euros
Etudiant - Bibliothèque : 50 Euros - Hors Europe : 90 Euros

Director de Publicación: Sidiki Kaba
Jefe de redacción: Antoine Bernard
Autores del informe: Janette Habel y Jorge Eliécer Mejía Díez
Coordinación del informe: Jimena Reyes
Asistente de publicación: Stéphanie Geel
Dépôt légal Octobre 2005 - Commission paritaire N° 0904P11341
ISSN en curso. N° 428/3 - Fichier informatique conforme à la loi du 6 janvier 1978 (Déclaration N° 330 675)