

Informe presentado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

1. Contexto de la industria de la confección de ropa en El Salvador

Sin duda, el hecho de que a finales de la década de los setentas se haya dado una crisis de la economía de agro-exportación, incidió directamente en que la maquila de confección de prendas e indumentaria se constituyera en el “pilar del nuevo esquema de crecimiento en Centro América.

La maquila centroamericana, *experimentó un notorio crecimiento a partir de la década de los años 90, cuando se configuró como una estrategia económica basada en la industrialización y en la promoción de exportaciones de productos no tradicionales.* Sin embargo, el actual decrecimiento de las exportaciones de este sector ha dado paso, entre otras consecuencias, a la afectación masiva del derecho a la estabilidad laboral.

Si bien, la maquila fue un nicho laboral que logra la creación de un gran número de empleos, las condiciones laborales que han caracterizado la industria distan de ser justas y decentes. Como consecuencia los gobiernos han sido señalados por sindicatos y organizaciones de mujeres y sociales tanto nacionales e internacionales, por no garantizar los derechos de quienes trabajan en esta industria. Además, se adolece de una política pública que promueva la creación de fuentes de trabajo digno y la erradicación de la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral.

Si bien, el Estado olvidó crear un engranaje institucional y normativo que proteja los derechos de las personas que laboran en la maquila, no obvió implementar medidas que le otorgaran a los empresarios incentivos y exenciones arancelarias. Algunas exenciones que se implementaron en la región se encuentra vinculadas a la exención del impuesto sobre la renta, exención total de impuestos municipales sobre el activo y el patrimonio de la empresa, exención total de los impuestos que grave la importación de maquinaria y equipo necesario para la producción exportadora, libre internación de materia prima necesaria para la actividad exportadora, exención total sobre los impuestos sobre la transferencia de los bienes raíces, exención del impuesto de valor agregado, entre otros.

Hasta el año 2005, la producción mundial de textiles e indumentaria se encontraba bajo la regulación de un sistema de cuotas de importación consignada en el Acuerdo Multifibras (AMF). El AMF fue firmado en 1973 y permitía a ciertos países proteger su industria imponiendo cuotas de importación para otros productores. En la actualidad el fin del AMF ha sido uno de los factores que ha propiciado el cierre de fábricas.

- Guatemala: 38,00 empleos perdidos. 13,327 corresponden a las empresas cerradas y el resto a reducciones de personal en otras maquilas

- El Salvador: 20.000 empleos perdidos
- Honduras: 36,000 empleos perdidos

Todos estos cierres han traído aparejada la preocupación de los estados por conservar la inversión que proviene de la industria, como consecuencia se teme el debilitamiento de las condiciones laborales para aumentar la competitividad de la maquila. Claro ejemplo de ello, es la aprobación en enero del 2007 del Acuerdo Ejecutivo¹ que establece una categoría salarial regionalizada de menor grado para la misma actividad laboral, por el término de 10 años (2007- 2016) que se aplicará a cinco departamentos del país que concentran el más bajo índice de desarrollo humano.

2. Perfil de la trabajadora de la maquila

Históricamente la industria de la confección ha sido integrada principalmente por trabajadoras como una extensión de las tareas que tradicionalmente se le asigna a la mujer en las sociedades patriarcales, tales como la costura. De acuerdo a UNIFEM el índice del empleo femenino en la maquila era de 82% en Guatemala, 78% en Honduras, 73% en El Salvador y Nicaragua. Sin embargo hay otro tipo de maquila, como de autopartes o tecnológica en las que los porcentajes de hombres son mucho mayores y tienen mejores salarios.

La mujer que trabaja en la maquila se ve forzada a retirarse del medio laboral a temprana edad. Usualmente la mujer ingresa a la industria entre los 18 años y 24 años y en la mayoría de los casos tiene que dejar el trabajo antes de los 35 años² debido a los empresarios prefieren contratar mujeres jóvenes. Como consecuencia se observa que cuando aumenta la edad de las personas el porcentaje de ingreso disminuye, especialmente en las mujeres.

Con su escasa formación escolar es muy difícil que obtenga otro trabajo en el sector formal, lo que la obliga a asilarse en el comercio informal o en el trabajo doméstico, y la aleja de alcanzar su derecho a recibir pensión.

En cuanto al nivel educativo casi tres cuartos de la fuerza laboral tiene formación académica a nivel de secundaria. Sin embargo, únicamente el 1.4% posee educación universitaria.

Al estudiar los resultados de la División Genérica del Trabajo (DGT) al interior de las fábricas se puede observar que las mujeres son contratadas para desarrollar casi exclusivamente labores de operarias de costura. En cambio, es mucho mayor

¹ Acuerdo Ejecutivo No. 01-STSS-07 de fecha 28 de enero de 2007. Tegucigalpa, MDC.

² Cfr. Federación Internacional de los derechos humanos. *Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central. Informe preparatorio y memoria del seminario*. No.438/3. Octubre 2005. Pág.15.
Ver: <http://www.fidh.org/IMG/pdf/maq427.pdf>.

la presencia de hombres realizando labores técnicas y administrativas que reciben los salarios más altos.

No se debe dejar de lado que las mujeres que trabajan en la industria son jefas de hogares monoparentales. Y como consecuencia se convierten en la única persona que brinda ingresos al hogar.

La suma de todos estos factores implica que las mujeres trabajadoras de maquila se conviertan en una población especialmente vulnerable ante violaciones a sus derechos humanos.

3. La responsabilidad del Estado en el sistema de protección de los derechos laborales.

Acceso a la Justicia en sede administrativa.

MINISTERIO DE TRABAJO O SECRETARIAS DE TRABAJO

Los Ministerios de Trabajo o Secretarías de Trabajo (MINTRAB) de la región cuentan entre sus funciones la inspección de los centros de trabajo, con el objetivo de mejorar las prácticas laborales y prevenir violaciones e infracciones a la normativa. En dichas inspecciones se analiza el cumplimiento de la ley en temas como el pago correcto de salarios, vacaciones, horas extras, seguridad e higiene ocupacional, pago de cuotas del Seguro Social y pensiones, entre otras. Además estas carteras del Estado tienen la facultad de imponer multas que tienen por objeto tanto castigar como disuadir al empleador que transgrede la ley.

Entre los obstáculos para el cumplimiento de estas funciones, se encuentran:

1. **La limitación de recursos**, por ejemplo, en la mayoría de países de la región existe un número limitado de inspectores para cubrir la fuerza laboral y en el peor de los casos ni siquiera existen inspectores que se encarguen específicamente de monitorear las condiciones laborales de la industria de la confección de ropa.

2. **No hay un plazo legal que obligue a la realización de las inspecciones cuando estas son solicitadas por los trabajadores y trabajadoras.**

3. **Participación de trabajadores y trabajadoras en los proceso de inspección.**

En la mayoría de los casos, los inspectores no entrevistan a las trabajadoras, basando sus conclusiones exclusivamente en los testimonios de los empleadores y en los registros de la empresa. Esto es muy frecuente en los casos en que las trabajadoras alegan contravenciones de tipo económico tales como la retención de sus salarios, vacaciones, seguro social, o aguinaldos de fin de año estipulados por ley. Esto a pesar de que las disposiciones legales facultan a la Dirección de Inspecciones a permitir la presencia de trabajadores o sus representantes en las visitas in situ.

4. Imposición de multas. Con respecto a la imposición de multas estas no son proporcionales a las violaciones y el poder adquisitivo de las fábricas que componen la industria, por ejemplo en algunos países la cantidad más alta que puede ser asignada a una multa es de \$260 (Honduras). Hay que hacer notar que el pago de las multas no es un indicador que la violación haya sido reparada o que implique reparación a la trabajadora directamente afectada. Además el objeto de la multa es disuadir a los empleadores de la comisión de posteriores violaciones, pero el monto de las sanciones es mínima y por tanto es más sencillo pagarla que reparar el daño.

5. Participación del MINTRAB en acuerdos por debajo de estándares legales entre trabajadoras y trabajadores y los empleadores.

De acuerdo a la ley, las trabajadoras despedidas tienen derecho al pago de un monto en concepto de indemnización. Sin embargo, El MINTRAB avala e insta a las trabajadoras a recibir únicamente un porcentaje de dicho monto, no obstante ser este un derecho irrenunciable y no negociable.

Otro ejemplo de esta actitud estatal es la aprobación de suspensiones de contrato cuando no se cumplen las causales que la ley establece (por ej. Falta de materia prima, caso fortuito, falta de producción). En estos casos la suspensión de contratos en realidad intenta disfrazar despidos injustificados ya que son alegadas por los empresarios cuando quieren cerrar las fábricas sin pagar las prestaciones legales, además, les facilita el tiempo necesario para sacar su maquinaria y salir de país.

Acceso a la Justicia en sede judicial

De los casos no resueltos en vía administrativa, solo un promedio de 15% pasan a sede judicial. La jurisdicción del trabajo solo cuenta con los Juzgados y tribunales especializados en las ciudades más importantes de los países.

Las trabajadoras y trabajadores de la maquila que deciden tramitar un proceso judicial enfrentan problemáticas, del proceso en si mismo y de su propia condición socio-económica.

Las y los trabajadores tienen que asumir los costes del proceso judicial, por ejemplo, la movilización del personal judicial para realizar embargos, citaciones, emplazamientos, proporcionar y movilizar testigos (as), pago de peritos, tasadores de bienes, curador ad-litem. Esto les ocasiona retardo en la búsqueda y colocación de empleo.

Los procedimientos judiciales en nuestros países se estancan por la fuga y ocultamiento de los empresarios, lo que hace imposible que los operadores de justicia los puedan citar y requerir personalmente. En algunos países no se permite la autorización de un curador Ad-Litem dejando sin posibilidad procesal a las personas afectadas. Y en los países donde es autorizado su intervención,

previo a su nombramiento se les pide a las y los demandantes proporcionar información registral respecto a la conformación del consejo de administración y de la constitución de la sociedad mercantil, razón social, representante legal.

Los juicios laborales en primera instancia son largos por los obstáculos de citación, requerimientos, realizar embargos, tacha de testigos(as), nombramientos de curador Ad-Litem, apelaciones de sentencias interlocutorias, por lo anterior hay procesos judiciales que pueden tener una duración promedio de hasta 3 años.

En aquellos juicios con ambas partes, los trámites en primera instancia oscilan entre tres y nueve meses. En aquellos casos con sentencias no favorables en primera instancia pueden ser apelados en las cortes laborales de segunda instancia y, finalmente, ante la Corte Suprema de Justicia, este trámite en la mayoría de los casos lleva al menos un año y medio desde la interposición de la demanda.

Estos términos judiciales y las dilaciones en los trámites permiten el abandono de los juicios individuales o las transacciones extrajudiciales en las perjudicando el patrimonio de las y los demandantes al renunciar y dar carta de solvencia al patrono por una cuantía menor a su cálculo real de derechos. Esto se está convirtiendo en una práctica sistemática que vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En casos de despidos injustificados e indirectos, las trabajadoras y trabajadores deben comprobar su demanda por medio de testigos/as, que en términos de conocimiento de los hechos, serían compañeros/as de trabajo. Sin embargo, en algunos países no cuenta con un régimen de protección de testigos y testigos, existiendo la posibilidad de represalias.

Es importante mencionar, que en algunos países la prueba testifical proporcionada por las partes, no valoran la prueba de igual manera, mostrando parcialidad a favor de la testifical – patronal que usualmente propone a personal de confianza, que también tiene que cuidar su trabajo.

Para ejecutar una sentencia a favor, tienen los siguientes obstáculos: en demandas colectivas: (1) los bienes embargados son insuficientes para cubrir el 100% de los derechos y (2) a pesar que constitucionalmente los créditos laborales son singularmente privilegiados, enfrentan tercerías en materia civil y de inquilinato con otros acreedores.

Es una práctica en la maquila que las cuotas provisionales no sean reportadas al sistema de seguridad social y a las Administradoras de Fondos de Pensiones en su caso, esto por un lado provoca que las trabajadoras no tengan acceso efectivo a los servicios de salud, y por otro lado, la mora en las AFP vulnera su derecho de jubilación; sin que las entidades competentes de vigilar su cumplimiento actúen de forma diligente.

Ejercer su derecho constitucional de petición ante las autoridades del trabajo les deviene en la posibilidad de ser ingresadas a los índices o listas negras, lo que las coloca en situación de mayor vulnerabilidad su derecho a un trabajo.

4. Derecho a la Integridad Personal

La discriminación de la mujer en la industria de la confección inicia desde el momento en que intenta ser contratada. Tal como lo señala el *Informe de Derechos Humanos 2004 del Departamento de Estado de Estados Unidos de América*³, ha sido y es una práctica en el sector patronal maquilero solicitar a las aspirantes un examen para comprobar si está o no embarazada al momento de su contratación, aunque de manera sutil, ya que es prohibida su realización por las legislaciones internas de los países.

Cuando una empleada de la maquila se encuentra en estado de gravidez, a pesar que la legislación le da derecho a un trato preferente, continúa realizando las mismas labores, en las mismas condiciones de trabajo y de exigencias de calidad y producción, esto coloca en riesgo su integridad personal, por ejemplo, a finales del 2005 una fábrica salvadoreña fue señalada por haber obligado a trabajar a una obrera incapacitada por complicaciones en su embarazo, las labores que ella realizaba requerían que estuviera de pié, lo cual le ocasionó una hemorragia y posteriormente un aborto⁴.

La Federación Internacional de los Derechos Humanos ha señalado que existen casos que a trabajadoras se les ha negado el permiso para su control medico prenatal y postnatal. Y cuando se les permite acudir, tienen que trabajar horas extras para recuperar tiempo y no perder productividad en el logro de metas⁵.

La obligatoriedad de cumplir meta supone para las obreras prolongar la duración de la jornada y acelerar su ritmo de producción. El tiempo que vive la trabajadora al interior de la fábrica le permite obtener una remuneración por la actividad realizada, pero también tiene muchas otras implicaciones para su vida que determinan la exposición a un conjunto de riesgos y exigencias que les producen daños a su integridad personal, como ser: exposición a sustancias dañinas, polvo textil, ruido, vibración, temperaturas no adecuadas, posiciones forzadas y los movimientos repetitivos que como consecuencia aumentan los efectos negativos en la salud.

³ Departamento de Estados de lo Estados Unidos de América. *Informe de Derechos Humanos 2004. El Salvador*.

⁴ Co Latino 05-12-05

⁵ Cfr. Federación Internacional de los derechos humanos. *Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central. Informe preparatorio y memoria del seminario*. No.438/3. Octubre 2005. Pág.19

En algunos países se han distribuido arbitrariamente la jornada ordinaria semanal de 44 horas a realizar en 6 días a: 4 o 5 días, lo que se llama jornadas de 4X4, 5X2 o 5X3, provocando que los horarios se hayan incrementado sin ajuste salarial a 12 o más horas diarias. Esto resulta un problema serio para la salud de las trabajadoras ya que su exposición a esos riesgos de trabajo, tienen como consecuencia: agotamiento, fatiga excesiva y otros daños irreversibles como trastornos Musculos Esqueleticos.

El trabajo bajo presión es psicológicamente estresante y más aun cuando ha sido organizado para realizar el trabajo productivo por equipos, conllevando que dicha presión no solo venga de los mandos intermedios, sino de sus propias compañeras y compañeros de trabajo exigiendo premura y calidad, por ser una producción compartida y no individual

Algunas prácticas constantes dentro de las maquilas son atentatorias contra la salud y seguridad ocupacional son⁶: hay carencia de equipos de protección personal: a las trabajadoras no se les entrega una mascarilla, ni tapones para los oídos.

Otros riesgos a la salud deviene por la organización del trabajo que no consideran los estudios de exposición, postura, cantidad de producción e intervalos de tiempo.

Las instalaciones carecen de ventilación adecuada generando en muchos casos desmayos de las trabajadoras producto del excesivo calor, la deshidratación y el hacinamiento. En algunos países, no cuentan con agua potable, ni permisos para ir al baño, es importante decir, que en otros, a veces las obreras prefieren no beber agua, ingerir rápido sus alimentos o ingresar antes de la hora para cumplir su meta.

La negligencia por parte del Estado es evidente al no ejercer sus funciones de tutela y vigilancia de las condiciones de trabajo a través de las inspecciones a petición de parte y de oficio, que en la mayoría de los casos no son investigadas.

Casos:

(1) de la intoxicación masiva ocurrida en la zona franca de Olocuilta, en San Salvador, específicamente el 5 de Julio del 2002, cuando el derrame de una tubería de cloro afectó a siete fábricas cercanas, intoxicando a 260 trabajadoras y trabajadores incluidas 12 mujeres embarazadas quienes tuvieron que ser hospitalizadas.

Al reabrir la zona franca, el 8 de julio volvió a ocurrir el derrame intoxicando a 300 personas más, las autoridades del Ministerio de Trabajo y Medicina Legal adujeron que era un caso de "histeria colectiva"⁷.

(2) En el parque industrial Rio Blanco en Honduras, una trabajadora al levantarse de su maquina, su tijera se enredo y como consecuencia se le incrusto en su ojo

⁶ Testimonios de obreras, Comité Municipal de Trabajadoras de Maquila, Mujeres Transformando.

⁷ ASEPROLA

izquierdo. Esto devino en la pérdida de la retina del ojo. De acuerdo a la tabla de valoración actual a la trabajadora se le indemnizó con un porcentaje del 35%, no le fue pagado el porcentaje más alta (50%) ya que su ojo no salió de la cavidad. Este porcentaje pagado equivale a US \$ 1412.00.

5. Violación a la libertad de Asociación.

Por parte de los Estados de la región Centroamericana, puede observarse una falta de promoción y tutela a la libertad de asociación, en dos sentidos: La libertad de asociarse para poder defender intereses propios de las mujeres desde su condición de mujeres trabajadoras y la libertad de sindicalización, debido a la implementación de prácticas estatales y patronales que buscan desarticular los pocos sindicatos existentes y evitar la formación de nuevos, tales son los casos de medidas de flexibilidad laboral o amenazas e intimidaciones claras hacia el interés y necesidad de formar organización sindical, lo cual les permitiría contratar colectivamente a los trabajadores/as en sus centros de trabajo.

Uno de los principales obstáculos en el cumplimiento de la libertad de asociación, es la creación de *listas negras*, éstas contienen los nombres de las trabajadoras que han sido identificadas por las empresas como sindicalistas y que, por lo tanto, no deben ser contratadas. Esta práctica sistemática y generalizada no es nueva en la maquila. Así lo evidenciaba el informe del *Departamento de Estado de Estados Unidos* de 2004.

Las libertades de asociación se orientan a fortalecer la creación de sindicatos y al ejercicio de la misma impulsando los derechos a la contratación colectiva y a la huelga, en el sector de la industria de la maquila no existe hasta hoy contratación colectiva, aun cuando hay legislación nacional e internacional que apela a un ejercicio voluntario de parte de las empresas.

Dentro de las limitantes legales, se encuentran las siguientes: Número mínimo establecido en la legislación para conformación de sindicato versus legislación Regional y estándares Internacionales, tal como lo señaló la OIT en 1999, que la legislación salvadoreña que regula la inscripción de organizaciones sindicales viola gravemente los principios de la libertad sindical⁸. Considero excesivos los requisitos necesarios para constituir un sindicato, entre los que se pueden destacar: a) el plazo de seis meses que deben dejar pasar los trabajadores y las trabajadoras para presentar una nueva petición para la constitución de un sindicato cuando haya sido rechazada previamente y b) que el sindicato necesite un mínimo de 35 miembros para constituirse, Obligatoriedad de certificar ante notario o en su caso, ante un delegado del Ministerio de Trabajo el Acta de Constitución del Sindicato, Obligatoriedad de Informar al patrono sobre el proceso de Constitución del Sindicato, Ausencia de la regulación de los mecanismos de impugnación, que permitan en sede administrativa, revertir las

⁸ Cfr. Organización Internacional del Trabajo. *Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por Internacional de Comunicaciones (IC)*. Informe No.313. Caso No.1987, Vol LXXXII, 1999, Serie B, No.1.

decisiones en las que se desestimen las solicitudes de obtención de personalidad jurídica y registro de sindicatos, Exigencias reiteradas fuera de la legislación sobre la formulación de Estatutos (entre otros), retardación, obstáculos para la formación y legalización de sindicatos.

En este sentido, hacemos del conocimiento a la CIDH, no solo el parámetro legal inicial para la conformación de un sindicato, sino también los diferentes obstáculos a los que se enfrenta en materia administrativa los diferentes grupos de trabajadoras y trabajadores que intentan legalizar su condición de sindicación. Entre esas violaciones administrativas encontramos: retardación en la concesión de personerías jurídicas¹ aduciendo fallas de forma, nunca de fondo o con sustento jurídico de peso para la modificación de ellos si fuere el caso, de la misma forma, la denegación tácita de la extensión de la personería jurídica, de igual forma por motivos totalmente ajenos a la legislación y peor el caso, justificando dichas denegaciones con criterios meramente políticos y no jurídicos, dependiendo dichas decisiones de la discrecionalidad de los funcionarios.

Así mismo, se verifica la omisión o inacción del Estado frente a otras prácticas de la que se ha valido la parte patronal en los últimos años para conculcar el derecho a la libertad sindical de los trabajadores/as. Es conocida así entonces, la utilización fraudulenta de la figura de la sub-contratación o en su caso, la intermediación para la contratación del personal; con la manifiesta intención de evadir la existencia de una vinculación laboral con los trabajadores, y por esta vía eludir el pago de prestaciones laborales y el reconocimiento de derechos sindicales y de contratación colectiva.

Creándose una practica antisindical que caracterizan al sector patronal de la maquila en la región centroamericana.

Para el 2004, el *Ministerio de Trabajo de El Salvador* reportó 147 sindicatos activos y 156 sindicatos inscritos, 17 federaciones de trabajo y dos confederaciones laborales. Encontrándose en el sector maquila 18 sindicatos⁹.

Un estudio realizado en algunas maquilas en el 2003, señaló que el 89% de las entrevistadas declararon que las patronales despiden a las empleadas de quienes se sospecha que integran sindicatos y en algunos casos, tienen prohibido hablar con dirigentes sindicales¹⁰ o se encuentran en proceso de organización de otro tipo.

Las trabajadoras sindicadas, además del riesgo de encontrarse registradas en las listas negras, tienden a ser despedidas, amonestadas, suspendidas, maltratadas, discriminadas e intimidadas.

⁹ Departamento de Estado de lo Estados Unidos de América. *Informe de Derechos Humanos 2004. El Salvador*.

¹⁰Cfr. Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA). *Revista Bernarda*. Período junio-julio, Año 2003, No.3 Pág. 16

En este marco las trabajadoras tienen que enfrentarse también a los sindicatos con prácticas pro-patronales. Como consecuencia, muchas veces las trabajadoras son obligadas a afiliarse y son presionadas por la “*representación sindical*” para alcanzar metas de producción y aceptar las paupérrimas condiciones laborales. De esta manera, las trabajadoras tienen una concepción nebulosa sobre el papel de los sindicatos y, en el peor de los casos, no confían en éstos por considerar que lejos de velar por sus derechos protegen los intereses de las fábricas. Esta situación ha minado la solidaridad laboral, la legitimación de los sindicatos y el proceso organizativo de las trabajadoras de la maquila. Además El Estado facilita la legalización de sindicatos pro-patronales, otorgándoles la personería jurídica de manera expedita a diferencia de los sindicatos independientes.

La libertad de asociación, por otro lado; dentro de las maquilas encuentra un escenario de presencia masiva de mujeres jóvenes, tal como se expreso anteriormente constituyendo un elemento determinante para la organización de las mujeres de una forma distinta a la tradicional, estando presente las organizaciones de mujeres como actoras claves en la realización de acciones en defensa de los derechos Humanos de ellas como las aquí representadas, quienes han utilizado mecanismos alternativos de organización para las trabajadoras, para el ejercicio de sus ciudadanía, lo que implica el empoderamiento de las mujeres en todos los escenario en los que ella se desarrolla, sin embargo el ejercicio de dicho derechos se ve mimando porque enfrentando barreras tales como: doble jornada, sumisión a la jerarquía del compañero, discriminación, etc. Además, cuentan con limitaciones para lograr identificación con el puesto de trabajo y con su condición de mujeres trabajadoras. Las jornadas excesivamente largas, la alta rotación laboral y la falta de experiencias organizativas, complican el escenario, para poder organizarse en pro de sus intereses y adecuado a sus condiciones, así como la estigmatización a la organización de la clase trabajadora específicamente de las mujeres, por parte del Estado y los empleadores, quienes se ven acusadas de asociaciones ilícitas por la existencia o creación en los últimos años de leyes represivas en las que se les inhibe la participación en protestas justas públicas por la lucha de sus Derechos.

Peticiones:

Audiencia

SITUACION DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DE LA MAQUILA EN HONDURAS, NICARAGUA, GUATEMALA Y EL SALVADOR.

- a) Como hemos venido señalando a o largo de esta audiencia, son mujeres la mayoría de trabajadoras en las maquilas de la región por ello, la Relatoría de Derechos de las Mujeres, debe incluir en su agenda especial atención a su situación a las violaciones a sus Derechos.
 - b) Dado que existen reiteradas invitaciones a la ilustre Comisión para visitar el Salvador, Honduras y Guatemala, esta debe realizar visitas a estos países e incluir la verificación del respeto y garantía de las trabajadoras en las maquilas.
 - c) Considerando que el protocolo de San Salvador tutela y protege varios derechos que les son lesionados a las personas trabajadoras de las maquilas, esta Comisión debe exhortar al Estado Hondureño a ratificar dicho instrumento y llamar a los Estados Centroamericanos que corresponda a presentar los informes a los que se refiere este protocolo.
 - d) Ante la gravedad de las violaciones a los Derechos de las Mujeres trabajadoras en maquila, solicitamos a esta Ilustre Comisión que en su ya tradicional comunicado de fin de audiencias incluya su preocupación por la situación aquí expuesta y que expresamente llame a los Estados Centroamericanos a la adopción de todas aquellas medidas necesarias para prevenir las violaciones a las que estas están expuestas y para garantizar el pleno goce de derechos legalmente tutelados.
-