

Manual para el re-conocimiento de

DERECHOS HUMANOS LABORALES

Proyecto

Derechos Humanos de las trabajadoras de la maquila
en la región Tepeji del Río – Atotonilco de Tula, Hidalgo.





Créditos

Colectivo Juventud entre Tules A.C.

www.cojetac.wordpress.com

Fondo Semillas

www.semillas.org.mx

Colaborador (a)

Sonia Salazar Pérez
Coordinadora y facilitadora de Proyecto

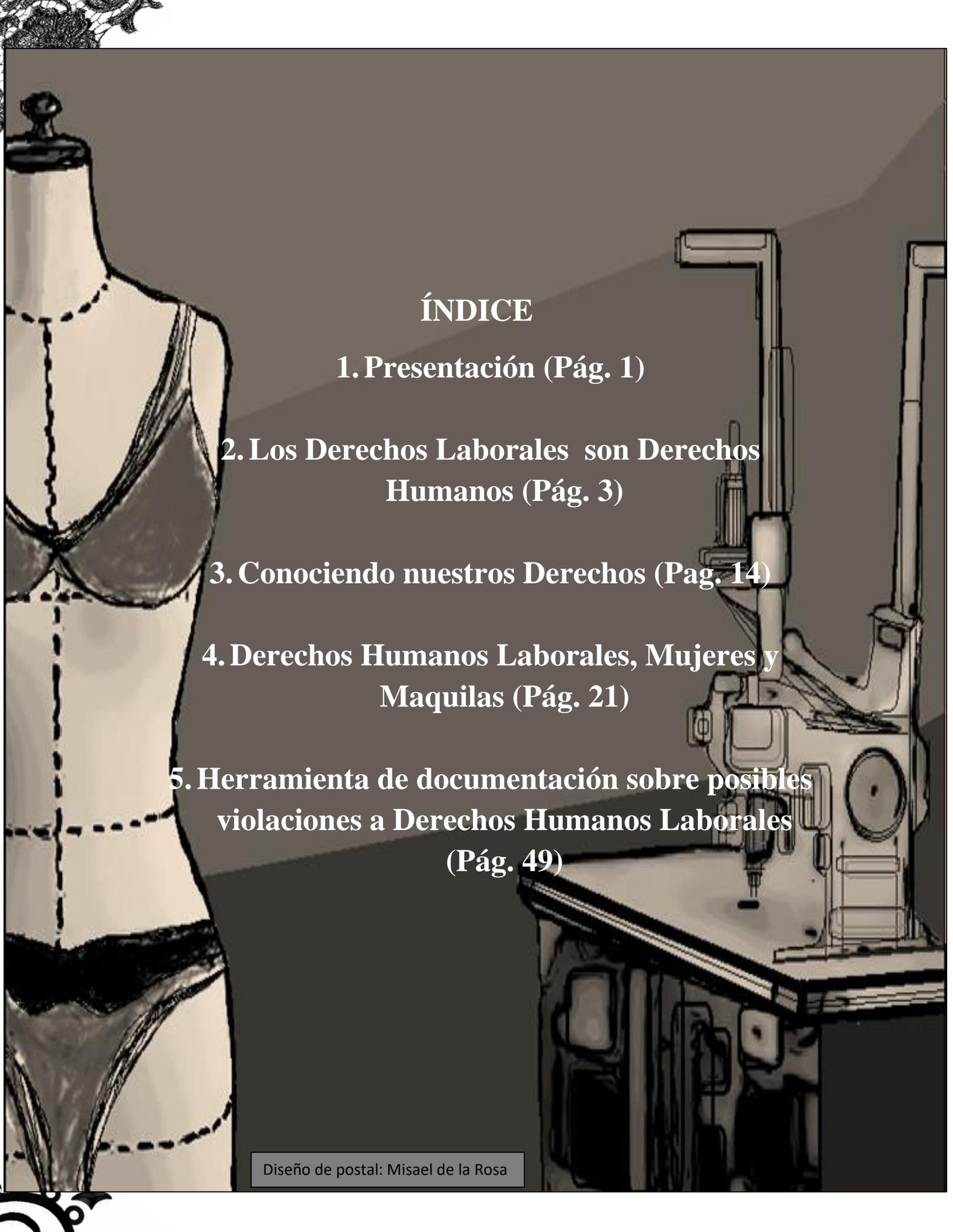
Misael de la Rosa García
Investigador y facilitador de proyecto

Junio 2020



Este trabajo está bajo una licencia de Creative Commons





ÍNDICE

1. Presentación (Pág. 1)

2. Los Derechos Laborales son Derechos Humanos (Pág. 3)

3. Conociendo nuestros Derechos (Pag. 14)

4. Derechos Humanos Laborales, Mujeres y Maquilas (Pág. 21)

5. Herramienta de documentación sobre posibles violaciones a Derechos Humanos Laborales (Pág. 49)

1. Presentación

Tepeji del Río, bien podría pensarse como un pueblo ciudad, sus alrededores son habitados por poblados con características rurales y campesinas de origen indígena. En la actualidad ya pocos recuerdan su lengua materna. Un pueblo ciudad que por sus dinámicas sociales y laborales coloca a sus habitantes justo a la mitad, entre la modernidad y la tradición, pues han dejado el azadón, la selección de semillas, la milpa, por las mesas de corte, máquinas de coser y planchado, por las agujas e hilos que les ha proletarizado de apoco, mediante la explotación de su fuerza de trabajo en la maquila. Poco a poco estas personas campesinas e indígenas han ido transformado, sino es que, perdiendo totalmente su identidad, para ser mano obra, personas operarias que dejan su vida para dar vida a las maquilas.

La situación de las mujeres obreras está caracterizada por la forma sistemática y estructural con la que se vulneran sus derechos, pues situaciones de discriminación, explotación laboral y abusos hacia ellas son constantes, el desconocimiento de la existencia y *praxis* de los derechos humanos laborales les ha llevado a interiorizar la idea de que la injusticia laboral y la desigualdad es algo común y natural por el simple hecho de ser mujeres; este tipo de situaciones propician el incremento de desigualdad laboral y violación a los derechos económicos de las mujeres.

El presente manual está dirigido a mujeres trabajadoras/obreras de la maquila, con el objetivo de brindar información y herramientas mínimas para el conocimiento de sus derechos humanos laborales, además de pretender ser un material didáctico que posibilite el inicio de un proceso de documentación sobre la situación de sus derechos en el ámbito cotidiano y espacio de trabajo.

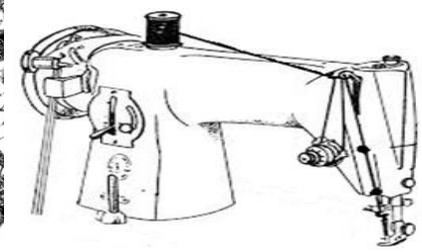
Su contenido tiene como objetivo introducir al conocimiento de los derechos laborales desde la perspectiva de los derechos humanos y género, a fin de promover la formación y participación de colectivos de mujeres en defensa de sus derechos humanos, en especial de aquellas cuyas condiciones laborales, la mayoría sustentadas en el sistema sexo – género, las han sumido en la precariedad y vulneración de sus derechos fundamentales. En este sentido, consideramos que es primordial incentivar la organización de colectivos de mujeres para (in)formarse y de esa manera lograr la conquista y ejercicio de los derechos que les garanticen el acceso a una vida plena a través de un trabajo decente y justo¹.

¹ Para la OIT el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las capacidades propias; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social.

El Colectivo Juventud entre Tules A.C. es una organización con más de diez años de experiencia dedicada a impulsar el desarrollo y la participación de las poblaciones juveniles, prioritariamente de las mujeres, a través de la implementación de proyectos de incidencia social desde la perspectiva de género y juventudes, con lo que ha logrado detonar diferentes procesos formativos, participativos y/o organizativos en temas diversos, entre los cuales, se ubica la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres. Actualmente se están impulsando procesos formativos e informativos con mujeres jóvenes trabajadoras de la industria textil para la defensa y ejercicio de sus derechos humanos laborales en la región de Tepeji del Rio – Atotonilco de Tula, Hidalgo; a fin de contribuir a disminuir la desigualdad laboral y por ende la feminización de la pobreza.



Actividades realizadas por integrantes de COJETAC en diferentes proyectos.



2. LOS DERECHOS LABORALES, SON DERECHOS HUMANOS

Tepeji es un lugar donde las maquilas contratan a las mujeres sin requisito alguno, más que las ganas de trabajar; pues en ellas ven el negocio de su vida, ya que en ellas sólo ven su fuerza de trabajo... pero también saben que las mujeres desconocen sus derechos y las que tienen una idea de ellos tienen miedo para organizarse y exigirlos, por tanto nunca exigirán más que su afiliación al IMSS y estarán dispuestas a realizar trabajos de más de 8 horas sin pensar que tienen derecho a un pago por horas extras de trabajo; y que también estarán resignadas a recibir un salario bajo con el que jamás lograra cubrir sus necesidades.

La mayoría de las mujeres en Tepejí, inician su recorrido laboral a muy temprana edad, entre los 12, 15 años, la mayoría de ellas no tendrá más estudios que la secundaria y mientras dure su vida productiva en las maquilas, sólo estarán regidas por las metas de producción, alejándose de su familia, de su comunidad y cultura... que son fundamentales para su conformación como personas con una vida digna y plena

Petra, 30 años como trabajadora de la maquila textil



Mujer trabajadora de la maquila en la región Tepeji del Rio – Atotonilco de Tula





En 1995 durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, los 189 países participantes, entre ellos México, adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, a fin de promover los derechos de las mujeres y niñas para el alcance de su empoderamiento y la igualdad de género, entre las doce esferas de preocupación se ubica *“La mujer y la economía”*, apartado relacionado con los derechos económicos, de los que derivan, por ejemplo, el derecho al trabajo para las mujeres, el cual, al ser garantizado de manera digna, coadyuva a su autonomía y empoderamiento económico.

Aunado a lo anterior, en el marco de la Agenda 2030, México como uno de los Estados Miembros de las Naciones Unidas en 2015 participó en la aprobación y adopción de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los que destacan: el Objetivo 5. Igualdad de Género, Meta 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública; y Meta 5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales; así como el Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico, Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Podríamos interpretar que con estos objetivos y metas se busca avanzar hacia la igualdad laboral, económica y salarial entre mujeres y hombres y garantizar a las mujeres el pleno ejercicio de derechos humanos, particularmente, los laborales y económicos, y para lograr su cumplimiento o al menos avanzar en ellos es necesario el compromiso de los gobiernos, así como, de la participación de la sociedad civil organizada, más importante aún es la participación activa y constante de las mujeres.

Ahora bien, en el año 2020, se cumplen veinticinco años de la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing y cinco años de la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sin embargo, considerando los antecedentes en el contexto de las maquilas en México, donde es común observar y escuchar narrativas como la que nos comparte Petra, queda en evidencia el rezago y falta de cumplimiento y seguimiento a los acuerdos internacionales por parte del gobierno, en sus tres niveles. Lo cual, ha traído como consecuencia la naturalización y normalización de la violación del derecho a un trabajo digno y justo y la desigualdad laboral, asumiendo así, que son situaciones difíciles de cambiar y limitando el re-conocimiento de dichos derechos. Por lo mismo, resulta importante interrogarnos respecto a:

¿qué pasaría si empezamos a conocer sobre nuestros derechos humanos y a pensar sobre la importancia de exigirlos?

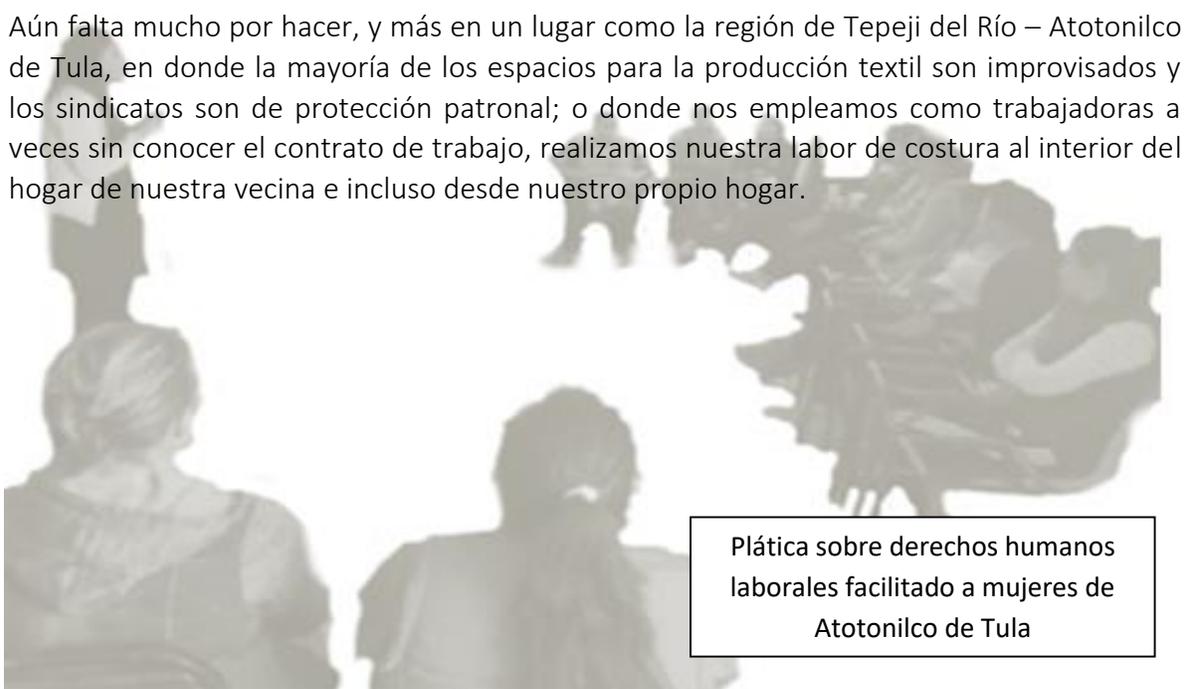


¿Qué son los Derechos Humanos?

Los Derechos Humanos son una serie de conquistas logradas a través de la historia por diferentes grupos, organizaciones y personas, que exigieron y lucharon por mejores condiciones de vida. Los derechos humanos son fundamentales y los tenemos todas las personas, con ellos se protege nuestra dignidad como personas, sin importar nuestra nacionalidad, sexo, raza, edad, ideología, religión y/o labor que desempeñemos. Es decir, **por el simple hecho de ser humanas, tenemos una serie de derechos que es necesario conocer, para ejercerlos y hacerlos valer en nuestra vida diaria.**

Con el fin de proteger nuestros derechos se creó la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, donde se establece que el principal encargado de garantizar que no se vulneren nuestros derechos humanos es la estructura Estatal, ésta, es la responsable de implementar estrategias y mecanismos para que sean respetados, e impedir que nos sean violentados. Pero, no solo es responsabilidad del Estado a través de los diferentes niveles de gobierno, también las organizaciones de la sociedad civil, así como las instituciones académicas tienen un papel importante para exigir el cumplimiento de nuestros derechos humanos, incluso para mejorarlos. Por ejemplo, en México, al ver que existen sindicatos que no protegen los derechos de las trabajadoras, sino que protegen más las conveniencias de los patrones o empleadores, varios grupos de mujeres obreras se organizaron en grupos y colectivos, hasta formar organizaciones que con su trabajo han logrado visibilizar las injusticias que viven las mujeres dentro del trabajo de la maquila. Visibilizar las condiciones de injusticia es un gran logro, si consideramos que vivimos, tristemente, en un país donde invisibilizar y desvalorizar el trabajo de las mujeres es una práctica diaria.

Aún falta mucho por hacer, y más en un lugar como la región de Tepeji del Río – Atotonilco de Tula, en donde la mayoría de los espacios para la producción textil son improvisados y los sindicatos son de protección patronal; o donde nos empleamos como trabajadoras a veces sin conocer el contrato de trabajo, realizamos nuestra labor de costura al interior del hogar de nuestra vecina e incluso desde nuestro propio hogar.



Plática sobre derechos humanos laborales facilitado a mujeres de Atotonilco de Tula



Ante esta situación es importante conocer las tres **principales características** de los derechos humanos:

1. **Son una garantía universal**, es decir que estos son para todas y todos, que se pueden ejercer en cualquier lugar y en cualquier tiempo. Para ejercer nuestros derechos no importa de dónde venimos, si pertenecemos a un grupo étnico, ni de nuestras preferencias sexuales, posición política, creencia religiosa, o trabajo que realizamos, ninguna de esas características nos despoja de nuestra condición de personas, y por tanto seguimos siendo sujetos con derechos para poder expresar nuestra identidad, para vivir en libertad, sin violencia, ni discriminación y respetando los derechos de las y los demás.
2. **Son indivisibles y unitarios**, es decir, todos los derechos básicos están, relacionados entre sí, no pueden ser separados, pues se necesitan unos a otros para cumplirse y de esa manera lograr que el ejercicio de unos logre el progreso de otros. Por ejemplo, si a una persona se le niega el derecho al seguro social, este no sólo implica el despojo de su acceso a servicios de salud, sino que también se le estarían negando otras garantías como el de acceso a una vivienda, a guarderías, a fondos para el retiro, a tener condiciones de seguridad que permitan y garanticen un bienestar individual y familiar. Este principio también nos permite ir comprendiendo que los derechos de las personas trabajadoras o derechos laborales pueden ser entendidos como derechos humanos laborales, ya que, para lograr una vida plena como personas, requerimos de un trabajo digno.
3. **Son de carácter dinámico y antidiscriminatorios**, es decir, que pueden cambiar y ampliarse para mejorarse con el tiempo. Un ejemplo es la participación de las mujeres en procesos de negociación de un contrato colectivo de trabajo, para de esa manera establecer las necesidades particulares de nosotras, como lo es el derecho a cubrir de manera íntegra nuestro salario durante las licencias de maternidad. **¿Te imaginas la lucha que vienen dado las organizaciones de mujeres trabajadoras/obreras para conquistar la igualdad de derechos en el ámbito laboral, y de esa manera conseguir que las mujeres tengamos la posibilidad de tener mejores salarios, oportunidades de desarrollo, mejores trabajos?**

No tengamos miedo a juntarnos y organizarnos para luchar por nuestros derechos, pues es una acción justa, legal y necesaria para lograr una vida plena, dentro de una sociedad patriarcal y sumamente machista, donde somos discriminadas, violentadas y marginadas por el simple hecho de ser mujeres.



Los derechos humanos se encuentran fundamentados y protegidos por:

- a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) Tratados y Convenios Internacionales, firmados y ratificados por el Estado mexicano.
- c) Derecho Consuetudinario donde se ubica la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), la Carta Internacional de los Derechos Humanos.
- d) Leyes o normativas particulares, por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo que es la máxima Ley de Derecho Laboral en nuestro país y sólo está por encima de ella la Constitución Política.

Mediante estos documentos es que los derechos humanos forman parte del ámbito de lo legal y funcionan de la siguiente manera; imagina que el Estado mexicano firma convenios y tratados propuestos por la comunidad internacional y que se compromete a cumplir. Por ejemplo, el Estado mexicano firmó y ratificó el *convenio internacional núm. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor*, al aceptar este convenio, el Estado se obligó a mejorar su Ley Federal del Trabajo con respecto a la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Una vez que se establece esta mejora en la ley, nosotras tenemos el derecho de exigir al patrón, empleador o empresa el mismo salario que ganan los hombres por hacer la misma labor que nosotras también podemos hacer.

Por eso es tan importante exigir al Estado que garantice su cumplimiento y continúe ratificando este tipo de convenios, para mejorar la ley laboral de nuestro país y de esa manera, proteger más nuestros derechos como mujeres y como trabajadoras, pues así se evitan actos de discriminación y desvalorización de nuestro trabajo, y por otro lado, se logran avances en cuestiones de igualdad en condiciones de trabajo, dignidad y justicia para nosotras a través del ejercicio plenos de nuestros derechos humanos laborales. La conquista de estos derechos busca equilibrar las relaciones laborales que establecemos frente a nuestros patrones/as, empleadores/as o empresas, debido a que generalmente partimos de relaciones laborales desde una posición desigual de poder.

Por ejemplo, es cierto que nosotras necesitamos emplearnos para generar ingresos económicos que nos permitan dar sustento a nuestros hogares y/o familias, es decir, necesitamos un trabajo, el cual depende del poder que tienen las y los empleadores para contratarnos o en su caso, despedirnos. **El trabajo se convierte entonces en una relación de poder, que se ejerce sobre nosotras como si fuéramos máquinas, máquinas que no se cansan, que no sienten, que no tienen necesidades y esto atenta en contra nuestra dignidad humana y por ende de nuestros derechos.**



Por esa razón es importante conocer y defender nuestros derechos, lo cual es posible mediante la organización y fuerza colectiva, pues es la forma en que podemos equilibrar esta relación de poder, evitando que nos despojen de nuestro carácter de ser humanas violentando nuestros derechos y que incluso ponga en riesgo nuestra vida.

Como veremos, **hay diferentes estrategias para conseguir nuestros derechos humanos, pero todas dependen de nuestra capacidad de *organización*, es decir, de nuestra capacidad como trabajadoras que actúan unidas y de manera colectiva para hacer cambios que nos beneficien en nuestros lugares de trabajo.**

A propósito, sobre el **trabajo**:

En 1944 se promulga la Declaración de Filadelfia o Carta de propósitos y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que se señala:

- El **trabajo no es una mercancía**.
- La **libertad de asociación es fundamental** para el progreso.
- La **pobreza es un peligro** para todos.
- La **lucha contra la necesidad** se debe seguir llevando a cabo mediante **decisiones democráticas y en igualdad por parte de trabajadores, empleadores y representantes de los gobiernos**.

Hasta aquí vamos observado que los derechos humanos laborales surgen y se acompañan de la mano de los demás Derechos Humanos, debido a que el trabajo es una actividad fundamental para poder subsistir como mujeres trabajadoras de manera plena y justa; es mediante el ejercicio de los derechos humanos laborales que vamos dignificando nuestras condiciones de trabajo.

El **artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** proclama los siguientes **derechos humanos laborales básicos e indispensables** para avanzar en el respeto a la dignidad y el desarrollo pleno del ser humano. De ahí podemos interpretar que nosotras tenemos los siguientes:

- **Derecho al trabajo**
- **Derecho a elegir libremente el trabajo que deseamos y podemos llevar a cabo.**
- **Derecho a tener condiciones laborales equitativas y satisfactorias para realizar el trabajo.**
- **Derecho a tener protección contra el desempleo.**
- **Derecho a tener un salario equitativo e igualitario.**
- **Derecho a tener una remuneración equitativa y satisfactoria que nos permita asegurar el bienestar de nuestras familias conforme a la dignidad humana.**
- **Derecho a organizarnos para informarnos y fundar organizaciones para la defensa de nuestros intereses.**

Los derechos humanos laborales también están respaldados en diversos instrumentos internacionales y regionales como:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Un conjunto de convenios realizados por la Organización Internacional del Trabajo.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes (1948).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mejor conocido como Protocolo de San Salvador, 1988.
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, mejor conocida como CEDAW por sus siglas en inglés, 1979.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.
- Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2015.
- Convenio 190 de la OIT Sobre la violencia y el acoso contra las mujeres en espacios laborales, 2019.

Aquí vamos tejiendo el conocimiento de los derechos humanos laborales, donde podemos destacar que estos, si bien van de la mano de los derechos humanos, son el resultado histórico de las luchas obreras, conquistas que costaron la vida de miles de trabajadoras y trabajadores que buscaron mejorar las condiciones de vida y de trabajo, vidas que nos heredaron una jornada laboral de 8 horas, que no debemos dejar que nos la arrebaten y destrocen, hay que defenderla porque de ella depende nuestra salud, nuestra vida; sigamos tejiendo historia.



Mujeres trabajadoras compartiendo sus vivencias en torno al trabajo en la maquila.



Gracias a estas luchas hoy tenemos una Organización Internacional del Trabajo, de la cual forman parte 185 Estados de manera permanente y que ha elaborado 189 convenios internacionales que tienen como finalidad mejorar la calidad de vida y el mejoramiento de las condiciones laborales como: **definir las horas de trabajo, promover la protección de desempleo, y protección de la maternidad, establecimiento de la edad mínima con la que se busca erradicar la explotación infantil, dar protección a personas menores de edad, reglamentar el trabajo nocturno y en los últimos años definir estándares laborales para las mujeres, por ejemplo el reconocimiento de las trabajadoras del hogar como personas trabajadoras con derechos plenos.**

Es importante pensar que, si bien hay logros y avances para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, existe un gran pendiente, que es lograr reformas o adecuaciones a la ley laboral desde la perspectiva de género. En este sentido, es urgente implementar acciones para el avance en la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, pues de esa manera se evitarán actos de discriminación hacia las mujeres en ámbitos como el laboral, lo que a su vez se interrelaciona con la violencia contra las mujeres y de género en ámbitos como la economía, la salud, en las relaciones y participación en espacios públicos, en el hogar; además de transformar las costumbres que nos siguen perjudicando, por ejemplo, cuando buscamos la aprobación.

Imagina que estas sentada a la mesa, tomando café con tu pareja, tu esposo, o un amigo. La costumbre nos dice que ellos se echan a hablar y hablar y hablar como tratando de explicar el mundo sepan o no de lo que están hablando, mientras nosotras nos dedicamos a escuchar y realizar gestos que les hagan sentir que les estamos poniendo atención. Ahí, nos callamos porque es la costumbre que nos enseñaron y lo que es socialmente aprobado, es decir, debemos quedarnos calladas, y así lo hacemos en los demás espacios en que convivimos, como el laboral, por el miedo a que lo que podamos decir no es importante, sea motivo de rechazo y/o la burla. Te has puesto a pensar **¿qué pasaría si nos despojáramos del miedo y habláramos un poquito de lo que creemos injusto?**, sin duda la realidad en varios aspectos y espacios de nuestras vidas cambiaría.



Empecemos por reflexionar juntas nuestra situación. El trabajo que nos ofrece la maquila es una solución para nosotras ya que necesitamos el dinero para subsistir y cubrir necesidades inmediatas, pero eso no puede ser pretexto para que dejemos de exigir nuestros derechos humanos laborales.





El trabajo en la maquila se desarrolla en tres espacios similares en función, pero diferenciados entre sí; (1) algunas logramos contratarnos en empresas establecidas donde gozamos de derechos mínimos pero que la paga sigue siendo muy baja y donde sus dinámicas no nos permiten frecuentar o conciliar la vida social y familiar. (2) Otras nos empleamos en maquilas que se instalan en bodegas o naves industriales, ahí son nulos nuestros derechos y en la mayoría se trabaja por destajo o por meta de producción, en muchos casos no tenemos un contrato y no hay opción más que conformarnos con lo poco que nos dan. Finalmente (3) se encuentran quienes desarrollamos trabajo para la maquila desde nuestra casa o en los pequeños talleres que son instalados de modo improvisado al interior de nuestra comunidad, pueblo o colonia, ahí nosotras mismas dejamos nuestros derechos, porque agradecemos el trabajo, por su cercanía, por las facilidades que nos brinda para continuar con el cuidado de nuestras hijas/os, la familia y el desempeño de nuestras labores domésticas.

Muchas nos vemos obligadas a emplearnos bajo esas condiciones por múltiples factores como, por ejemplo, el salario de nuestras parejas no alcanza y tenemos que complementar la economía y gasto familiar, o somos madres solteras o de familias monoparentales, viudas, cabeza de familia y requerimos de ingresos económicos para sobrevivir, o simplemente porque buscamos una autonomía económica para la consecución del bienestar y del disfrute de otros derechos pero es paradójico que para sobrevivir con condiciones mínimas tengamos que sacrificar, renunciar involuntariamente, a nuestros derechos.

Este sacrificio está relacionado con el hecho de que nuestra actividad ha sido poco valorada, minimizada o ninguneada por el hecho de ser mujeres, creen que invertimos menos fuerza de trabajo o que vale menos porque es nuestro deber como mujeres, a pesar de que, en nuestro país, la industria maquiladora fue un proyecto impulsado por el Estado donde uno de sus objetivos era incluir la participación de las mujeres. A partir de la década de 1930 se estableciendo en frontera norte una serie de zonas libres para el comercio, con lo cual se instalaron diferentes empresas maquileras. Hasta la década de los años noventa estas empresas fueron fructíferas y se posicionaban como una oportunidad de empleo y desarrollo para miles de personas que llegaban de estados del sur del país o de regiones alejadas a los complejos maquileros.

Sin embargo, desde el año 1992 al 2000, lamentablemente Ciudad Juárez, Piedras Negras y Tijuana, ciudades norteñas representativas de la actividad maquilera, fueron el escenario de una serie de desigualdades y violencia extrema contra las mujeres, como lo son los feminicidios, que cambiaron las realidades de la maquila, cabe recordar que una de las características principales de las víctimas de feminicidio fue ser mujer joven trabajadora en las maquilas, similar fue el perfil de las mujeres víctimas en la región Tula – Tepeji con mayor aumento en el año 2016. Estos sucesos, aunado al proyecto de desarrollo económico derivado del Tratado de Libre Comercio propondría una nueva etapa de la redistribución geográfica de la industria maquilera en el país.



Durante este desarrollo y evolución de la maquila, se han presentado una serie de constantes que han contribuido a la precarización de nuestra labor, ocasionando que se atente en contra de nuestras vidas. Por ejemplo, la violencia que vivimos las mujeres pasa por diferentes tipos y modalidades, que van desde las agresiones verbales y emocionales, pasando por la desvalorización e invisibilización de nuestro trabajo, **como mujeres obreras padecemos de actos de discriminación e intimidación en el día a día, hasta llegar a actos de hostigamiento y/o acoso sexual y violencia física en espacios como el público y el laboral.**

Las constantes que permanecen desde el inicio de la maquila y que impiden el acceso a un trabajo digno y empleo decente son:

- Salarios inequitativos para las mujeres.
- Escasas oportunidades para acceder a mejores puestos de trabajo.
- Las mujeres además de realizar trabajo en las maquilas, hacemos trabajo de cuidado y labores domésticas, en nuestros hogares, conocidas como doble o triple jornada.
- El sistema de producción maquilero es poco sensible a nuestra condición de mujer y nuestras necesidades particulares.
- Enfrentamos situaciones de hostigamiento laboral y acoso sexual por parte de personas que tienen algún puesto de trabajo superior al nuestro, así como por compañeros de trabajo.
- Tenemos poco acceso a capacitarnos y de esa manera acceder a mejores puestos de trabajo.
- Se nos invisibiliza en los espacios de toma de decisión, por ejemplo, participar como representantes sindicales o ser integradas en la negociación de un contrato de trabajo.
- Nos condicionan el trabajo a cambio de entablar otro tipo de relaciones y tratos (de connotación sexual).

Estas situaciones constantes y que brotan del sistema patriarcal y el machismo, dan lugar a la desigualdad de trato, laboral, económica, social, de género y salarial, muestra de esto es la diferenciación salarial (a ellos les pagan más y a nosotras menos por realizar el mismo trabajo), la inequidad y desigualdad en cuestión de oportunidades y en la objetivación de nuestros cuerpos, es decir, que nos valoran en la medida en que somos productivas y una función dentro de la cadena de producción y comercio.

Históricamente la actividad laboral de las mujeres ha sido considerada como una actividad complementaria, que se nos impone debido a las condiciones materiales y económicas difíciles que prevalecen en nuestro contexto. Sin embargo, la realidad es que nuestra participación laboral en la maquila más que histórica, es fundamental pues ha generado riqueza a través de la producción. A pesar de las diversas condiciones y situaciones con las que tenemos que lidiar a diario, sobrevivimos en medio de un modelo laboral carente de perspectiva de género y derechos humanos.

Actualmente miles de mujeres trabajadoras nos estamos organizando para conocer y defender nuestros derechos humanos laborales, lo cual implica que reconozcamos la importancia de nuestra labor como trabajadoras de la maquila, que nuestro trabajo es fundamental para el desarrollo económico no sólo de quienes nos emplean, sino para la economía nacional, por lo tanto, es urgente y necesario participar y organizarnos para luchar por hacer válidos y respetados nuestros derechos como trabajadoras y a través de ello dignificar y resignificar nuestro trabajo, nuestra participación en el espacio laboral y nuestra aportación en la economía.



Mujeres trabajadoras compartiendo sus vivencias en torno al trabajo en la región Tepeji del Rio – Atotonilco de Tula

3. Conociendo Nuestros Derechos

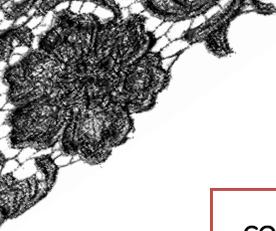
Hasta aquí hemos introducido una mirada general a los **derechos humanos laborales**, identificando su carácter jurídico, que es lo que nos permite legalmente exigirlos para ejercerlos y hacerlos respetar de manera plena acorde a las leyes y normativas nacionales e internacionales pero para entender **¿cómo es que funcionan?**, en este apartado profundizaremos en la manera en que operan en el contexto nacional.

Como lo mencionamos páginas atrás el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama que toda persona tiene derecho al trabajo y a elegirlo libremente. Que el trabajo debe cumplir con condiciones laborales adecuadas para su realización, además de asegurar una remuneración equitativa que nos permita satisfacer y solventar nuestras necesidades. En el mismo Artículo se habla de la libertad para organizarnos y formar sindicatos o colectivos para la defensa de nuestros intereses y derechos; pero otro aspecto importante es que establece una serie de derechos laborales que son indispensables para lograr el respeto a la dignidad de todas las personas.

Es necesario recordar dicho Artículo ya que a partir de él podemos definir a los **derechos humanos laborales como aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo y cuyo propósito es establecer las condiciones mínimas y satisfactorias**; dichos derechos están sustentados en los pactos, tratados y convenios internacionales de derechos humanos que reconoce a las personas como titulares de esos derechos, es decir, los derechos humanos laborales nos pertenecen y nadie nos lo puede quitar o negar; pues esos pactos, convenios y tratados, conforman el bloque de constitucionalidad para cada Estado que los firma y ratifica, es decir, que estos derechos son reconocidos constitucionalmente y dan origen a leyes, reglamentos o normativas; por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo donde se establecen todos nuestros derechos, obligaciones y responsabilidades, o la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

La aplicación de estas leyes o reglamentos debe ser interpretada bajo el principio del sentido más favorable para las personas obreras o en desventaja.





CONVENIOS Y PACTOS REFERENTES A DERECHOS HUMANOS LABORALES, EN LOS QUE MÉXICO PARTICIPA	
Pacto, Tratado o Convenio	Establece que:
Declaración Universal de Derechos Humanos	<p>Artículo 23º, es el que ya desglosamos en el apartado anterior, pero vale mucho la pena no olvidar que es el que establece el Derecho al Trabajo, a su libre elección, a establecer las condiciones necesarias y satisfactorias, además de la protección de desempleo, un salario equitativo y justo, y a la no discriminación.</p> <p>Artículo 24º, establece que toda persona tiene derecho al descanso al disfrute de su tiempo libre, a jornadas laborales razonables y establecidas, y al goce de vacaciones periódicas pagadas.</p>
Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José	<p>Artículo 6º, prohíbe el trabajo forzoso, la esclavitud y la servidumbre.</p>
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales o Protocolo de San Salvador	<p>En sus artículos 6º y 7º reconoce el Derecho al Trabajo.</p> <p>En el inciso 6.1, estipula: “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”.</p> <p>En el artículo 7º se regulan las características que debe cumplir el trabajo para que se realice en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Los requisitos exigidos son: a) la equidad en la remuneración, es decir, a igual trabajo igual remuneración; b) los derechos del trabajador a la promoción, a la estabilidad laboral y a la seguridad e higiene en el trabajo; c) la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años; d) la limitación de jornada de trabajo; e) el derecho al descanso y al goce del tiempo libre.</p>





**Programa de Trabajo Decente
que ha implementado la
Organización Internacional del
Trabajo**

**En 2012 México, a través de la
reforma a la Ley Federal del
Trabajo, incorporó la idea de
trabajo decente en su artículo
2º.**

Con este programa se busca que el trabajo decente sea un medio para el bienestar pleno de las personas. El trabajo decente es aquel que es productivo; que genera un ingreso digno; que le da seguridad en el trabajo a las personas; que promueve el diálogo social; que otorga mayor protección social a las familias; que asegura la libertad para que las personas expresen sus opiniones y, al mismo tiempo, se puedan organizar y participar en las decisiones que los afectan; y que promueva la igualdad de oportunidad y trato para las mujeres.

El trabajo decente puede contribuir a generar que la economía global sea más justa. A través de cuatro objetivos cuyo eje transversal es la igualdad de género: 1) crear trabajo, 2) garantizar los derechos de los trabajadores, 3) extender la protección social y 4) promover el diálogo social.

En el 2011 el gobierno mexicano a través de la reforma constitucional ponderó los derechos humanos y bajo el principio de armonización jurídica, es decir, que la Federación, Estados y Municipios deben reformar los instrumentos jurídicos a su alcance a fin de dar cumplimiento y garantizar los derechos humanos conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para ello, es necesario tener presente las siguientes características:

- I. Procurar el respeto a la dignidad e integridad humana de la trabajadora.
- II. No incurrir en actos de discriminación por su origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, formas de pensamiento, preferencias sexuales o estado civil.
- III. Todo espacio laboral debe asegurar el acceso a la seguridad social de la trabajadora.
- IV. Cumplimiento en tiempo y forma de la percepción salarial.
- V. La trabajadora tiene el derecho a recibir capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, es decir, una capacitación que le dé la posibilidad de acceder a otros espacios de trabajo.
- VI. Los lugares de trabajo deben contar con óptimas condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

- VII. Respeto a los derechos colectivos de las personas trabajadoras / obreras, tales como la libertad de asociación, autonomía, derecho de huelga y de contratación colectiva
- VIII. Protección para la igualdad sustantiva o *de hecho* de las trabajadoras frente al patrón.

EN NUESTRO PAÍS LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES ESTÁN CONSAGRADOS EN LOS ARTÍCULOS 5º Y 123º DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Artículo 5º	<p>En este artículo se establece la libertad de trabajo para todas las personas, siempre y cuando este sea lícito (legal) y esta libertad no vulnere o transgreda a terceros.</p> <p>También nos habla de la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre o cualquier sistema de empleación que pueda caer en una modalidad de trabajo forzoso u obligatorio.</p>
Artículo 123º	<p>Se divide en dos apartados, A) que tiene por objeto regular a los trabajadores del sector privado. B) que reglamenta las relaciones de los Poderes de la Federación, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.</p> <p>En este caso lo que nos interesa conocer es lo referente al inciso A, ya que nos empleamos en empresas que funcionan con capital privado. Es aquí donde se definen los artículos más importantes para nosotras como trabajadoras de la maquila.</p>

Los Derechos Humanos Laborales se consagran en nuestra Constitución Política, los cuales se desarrollan ampliamente en la Ley Federal del Trabajo. Aquí presentaremos los que consideramos como un *núcleo básico* de derechos humanos laborales, que es fundamental conocer para iniciar su ejercicio y defensa.

- **Derecho al trabajo.** “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”

- 
- **Derechos de menores y prohibición del trabajo forzoso.** “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas”
 - **Derechos de las mujeres trabajadoras.** “Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación”
 - **Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa; remuneración mínima.** “Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, y estarán estipulados por la Comisión Nacional de los salarios mínimos”
 - **Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.** “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”
 - **Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional.** “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo”
 - **Libertad de asociación y libertad sindical.** “Los obreros... tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales...”
 - **Derecho de huelga.** “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros...”
 - **Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.** “se estipulan todas las condiciones satisfactorias y de equidad laboral, y declara la anulación de todas aquellas que sean injustas, aunque estén establecidas en algún contrato, por ejemplo aquellas que pacten una jornada de trabajo inhumana o un salario que no sea remunerador, entre otras”
 - **Derecho de seguridad social laboral.** “Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería”

Asegurar el cumplimiento de estos derechos es deber del Estado mexicano, éste tendría que instrumentar una serie de obligaciones entre las que se encuentra además de legislar, diseñar políticas públicas o mecanismos de vigilancia que garanticen la integridad de nosotras como personas trabajadoras y el respeto a nuestros derechos. Sin embargo, aunque existen ese tipo de mecanismos a través de instancias que deberían vigilar el cumplimiento como lo son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, e instancias locales por cada estado, **las violaciones a los derechos humanos laborales son comunes, frecuentes e invisibles, por lo que resulta de suma relevancia informarnos, participar y organizarnos para dialogar con las autoridades a fin de lograr estrategias y acciones que favorezcan mejorar nuestras condiciones como mujeres trabajadoras desde las perspectivas de derechos humanos y género.**



Es una realidad que mejorar las condiciones laborales contribuye a nuestro empoderamiento económico y a su vez a nuestra autonomía, ambos son factores muy importantes para la prevención o el rompimiento de ciclos de violencia contra las mujeres ejercida por sus parejas.

Ahora traduzcamos estos derechos a nuestra realidad en la maquila.

Actividad.
Contesta las siguientes preguntas.

1.- Mientras leías este apartado; ¿Qué derechos piensas y sientes que se te están violentando?

2.- ¿Qué derechos son necesarios conocer para dignificar tu trabajo?

3.- ¿Cómo te imaginas que se inician los procesos de defensa de Derechos Humanos laborales?

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES SON:

El resultado histórico de la lucha y organización colectiva de las personas trabajadoras / obreras, tienen como propósito posibilitar condiciones mínimas para un clima favorable en el trabajo. Se han constituido, como garantías mínimas y universales para todas las personas trabajadoras, con el principal objetivo de regular la relación obrera/patronal a través de leyes y mecanismos nacionales y tratados internacionales que garanticen su cumplimiento.

Identificar las
condiciones laborales

- ❑ PROHIBIDO HABLAR
- ❑ PROHIBIDO DESCANSAR
- ❑ PROHIBIDO IR AL BAÑO
- ❑ PROHIBIDO PENSAR
- ❑ PROHIBIDO ORGANIZARSE

ORGANIZACIÓN



4. Derechos Humanos Laborales, Mujeres y Maquilas.

Desde el año 2017 el Colectivo Juventud entre Tules AC, comenzó un proceso de identificación en Tepeji del Río, con el objetivo de conocer, cuál era la situación de los derechos humanos laborales en las maquilas, y particularmente, la relación laboral de las mujeres dentro de estos espacios de trabajo. Así se inició con una serie de recorridos de campo y entrevistas individuales y colectivas, con la finalidad de recolectar información para poder entretejer el escenario que se vive al interior de los pequeños talleres o naves de confección, o al interior de las fábricas de las grandes empresas que tienen presencia en la región.

Un primer factor que observamos fue el temor por parte de las mujeres trabajadoras para poder atender entrevistas o realizar alguna actividad pública alrededor de esta investigación, ya que lo consideran como una actividad que podría poner en riesgo su trabajo, incluso su integridad. En Tepeji del Río a los empleadores o patrones se les ponen la piel chinita, si identifican que una persona o grupo de personas se organizan para defender o exigir sus derechos, por lo que acuden a la intimidación para desarticular cualquier posibilidad organizativa.

Segundo factor identificado es que las mujeres que se emplean para las labores de la maquila poco saben de sus derechos, y por el miedo a ser despedidas y no volver a ser contratadas, toman el tema de los derechos humanos laborales como algo tabú, algo prohibido, algo de lo que no se habla porque es malo, porque no son merecedoras de derechos por su grado de estudios o lugar de origen o no sabrán como hacer que se respeten y el “patrón sabe más”. Sin embargo, nos encontramos con un grupo de mujeres que nos dieron su confianza, compartieron su experiencia y a través de sus palabras nos ayudaron a dibujar un panorama sobre lo que sucede en el día a día al interior de las maquilas.

Con ese conocimiento y saber que nos brindaron estas mujeres, identificamos la necesidad de construir una primera herramienta que nos permita iniciar un proceso de comunicación e información sobre los derechos humanos laborales y de esa manera romper con el esquema de desinformación alrededor de los derechos y despojar un poco del miedo a las mujeres que trabajan y dejan su vida en la maquila.

La industria textil en nuestro país históricamente ha tenido un papel fundamental para el desarrollo económico y social, no sólo de las regiones donde se instala, sino de México.

Desde la instalación de las maquilas en Tepeji del Río, por ejemplo, La Josefina o Winstor que fueron las primeras, hasta la llegada de los grandes grupos maquileros como el Grupo Industrial Zaga, las maquilas se convirtieron en la principal alternativa laboral para las mujeres de esta región. Desde ese momento la industria textil se posicionó como una actividad fundamental para la generación de empleos directos, la producción de prendas de vestir – particularmente ropa interior – y para el aporte económico.



De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2015 la industria textil en Tepeji del Río, brindaba sustento económico a 3 700 familias, solo contabilizando a las personas que laboraban en las plantas industriales de empresas que “tenían todo en regla”, es decir, no se contabilizaron a las mujeres que se emplean en pequeños talleres o en las naves industriales que operan bajo el esquema de paga por destajo o meta de producción. Es importante señalar que desde el 2015 la Cámara Nacional de la Industria Textil (CAINTEX) reconoció que la industria del vestido o industria del textil es la mayor empleadora de mano de obra femenina en el rubro manufacturero en el país. Sin embargo, aún y con la importancia que tiene la participación de la mujer dentro de esta industria, es el sector que más sufre actos de discriminación, desigualdad, violencia y vulneración a sus derechos humanos laborales.

Esta violación a derechos humanos laborales inicia en el proceso de contratación en el que somos sometidas a situaciones denigrantes como pruebas de embarazo, incluso a revisiones físicas en las que nos hacen desnudarnos. Por otro lado, hay situaciones en las que nos contratan sin dejarnos revisar el contrato laboral, sin saber que se establece en él, o a que nos estamos comprometiendo.

Otra situación que se vive es que nos hacen pensar que el derecho a la seguridad social se reduce sólo a la afiliación para servicios de salud (al IMSS), invisibilizando otras garantías como el acceso a una vivienda, a una pensión para el retiro, a tener licencia de maternidad, guarderías, entre otras prestaciones laborales.

Otros derechos humanos laborales que se violentan en las maquilas son:

- Libertad de asociación sindical, en el cual la participación de las mujeres es baja a nula.
- Salarios suficientes, existen casos donde a las mujeres se les llega a pagar en centavos por cada operación a realizar.
- Discriminación en los procesos de contratación.
- Jornadas laborales de más de ocho horas y sin pago de horas extra.
- Explotación laboral, a través del establecimiento de metas o estándares de producción.
- Nulas condiciones de higiene y equipo de protección y seguridad.
- Falta de capacitaciones y promoción de espacios.
- Hostigamiento o acoso laboral, incluso a través de connotaciones sexuales.

Reconocemos que el contexto laboral que vivimos está caracterizado por el temor constante de ser despedidas, y más si nos organizamos para exigir mejoras en las condiciones de trabajo, de salario o para la solicitud de alguna prestación.



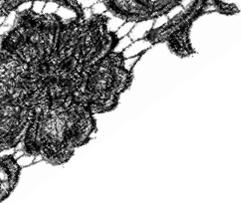
La amenaza del despido la vivimos bajo la incertidumbre y en silencio, nos resignamos, nos callamos, por el temor de no volver a ser contratadas en ninguna maquila. Los malos tratos y dinámicas tanto en lo cotidiano del hogar, en calle o el transporte, hasta el espacio donde laboramos, nos han despojado del derecho fundamental de la *libertad*.

La libertad significa el poder de hacer, decir y decidir sobre lo que mejor nos convenga o por el simple hecho de así quererlo. Cuando alguien nos obliga a hacer cosas que no queremos o ejerce presión para que realicemos actividades que ya no nos corresponden están violentando nuestro derecho máximo a la libertad. Nosotras tenemos el derecho y la libertad para unirnos y capacitarnos para construir y fomentar liderazgos en nuestros espacios de trabajo, y desde ahí defender nuestros intereses colectivos, por ejemplo, exigir un trato digno e igualitario, es decir, que hombres y mujeres tengamos las mismas oportunidades de desarrollo y las mismas condiciones laborales.

Tengamos la confianza y seguridad que exigir nuestros derechos no es algo malo, sino todo lo contrario, es defender algo que es propio, y con la certeza de que podemos alzar la voz para denunciar aquello que no está bien. Por ejemplo, exigir respeto a nuestros derechos, tal vez no los conozcamos todos y a profundidad, pero tenemos el derecho a que instituciones como la Secretaria de Trabajo y Previsión Social u otras organizaciones nos asesoren, orienten, capaciten o nos den acompañamiento en situaciones donde consideremos una injusticia o percibamos una violación a nuestros derechos humanos laborales.

Recordemos que todos nuestros derechos humanos laborales los encontramos en la Ley Federal del Trabajo, es ahí donde se agrupan todas las normas laborales que buscan un equilibrio y justicia en la relación obrera/patronal. También en este documento encontramos las obligaciones y responsabilidades que tenemos como trabajadoras.

Ahora, conoceremos algunos de los derechos humanos laborales que tenemos como mujeres trabajadoras de la maquila, esto con la finalidad de que los reconozcamos y a partir de ahí identificar si en nuestros espacios de trabajo se cumplen o se nos están vulnerando.



Derecho Humano Laboral	SEGURIDAD SOCIAL		
<p>Cómo lo reconocemos</p>	<p>Este derecho tiene por objeto garantizar el derecho a la salud, a la subsistencia y el desarrollo familiar. A partir de diferentes acciones para la protección en casos de desempleo, accidentes de trabajo, apoyo y licencias de maternidad, invalidez, vejez y muerte. Es uno de los derechos que contiene más prestaciones y a continuación te las enlistamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afiliación al IMSS para atención médica. • Seguro de riesgo de trabajo, el cual cubre toda lesión o accidente que llegue a suceder durante la jornada de trabajo, dentro del área laboral o mientras te trasladas del hogar al trabajo y del trabajo al hogar. Si te lastimas o enfermas a causa de tu trabajo, tienes el derecho a recibir tu salario completo mientras dure tu recuperación. • Licencia de maternidad se refiere a las 6 semanas antes y 6 semanas después del parto, hasta un máximo de 84 días. Durante este periodo debes recibir el 100% de tu sueldo, en caso de extender la temporalidad hasta por 21 días más, solo recibirás el 60% de tu salario. • Seguro de vida, este nos asegura diferentes tipos de pensión, por viudez, por orfandad y asistencia médica para los familiares de la trabajadora. • Seguro de retiro y vejez, este garantiza a la trabajadora recibir un apoyo de manutención para vivir plenamente su vejez, para la adquisición de éste, la trabajadora debió haber hecho como mínimo 1250 aportaciones al IMSS. Así, el Instituto Mexicano del Seguro Social quedará obligado a otorgar: a) la pensión económica, b) asistencia médica, c) asignaciones familiares y d) ayuda asistencial. • Guarderías y prestaciones sociales, las trabajadoras tienen el derecho a solicitar el servicio de sus hijas e hijos menores de 5 años, y el IMSS brinda servicios de guardería en instalaciones cercanas al lugar donde trabajamos. 		
<p>¿Se cumple? (si o no)</p>	<p>¿Estás afiliada al IMSS? R: _____</p> <p>¿Ejerces tu derecho a guarderías? R: _____</p> <p>¿Te respetaron tu licencia de maternidad? R: _____</p>	<p>¿Cuentas con seguro de riesgos de trabajo? R: _____</p> <p>¿Cuentas con seguro de vida? R: _____</p>	<p>¿Has hecho valida tu licencia de maternidad? R: _____</p> <p>¿Cuentas con seguro de retiro y vejez? R: _____</p>



DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS

Ambiente Laboral Seguro y Saludable

Señalización y plan de emergencia

Equipo y herramientas de protección

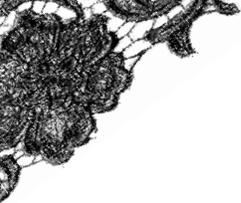
Medidas de higiene laboral

Espacio de atención medica de primer contacto y botiquín

Instrucciones y protocolo para el uso de maquinaria

#MujeresMaquilandoElCambio

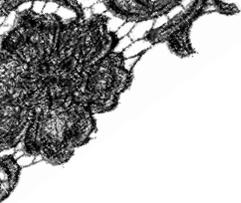




Derecho Humano Laboral	CONTRATO DE TRABAJO		
Cómo lo reconocemos	<p>Todas tenemos el derecho a que nuestra relación laboral quede por escrito.</p> <p>En ese documento se deben establecer los derechos que tenemos, así como las responsabilidades y obligaciones, por ejemplo, puntualidad, atención, horario y dedicación para la operación laboral que realizas, atender las medidas de seguridad e higiene que se indiquen, cumplir con las instrucciones laborales de los empleadores, prestar auxilio en situaciones que lo requieran e informar al patrón si padeces de alguna enfermedad contagiosa.</p>		
¿Se cumple? (si o no)	¿Conoces tu contrato de trabajo? R: _____	¿Tienes una copia de tu contrato de trabajo? R: _____	¿En tu contrato se especifica la duración de la relación laboral? R: _____







Derecho Humano Laboral	DERECHO A LA CONTRATACIÓN COLECTIVA		
Cómo lo reconocemos	Este derecho se entiende como la posibilidad de que las mujeres trabajadoras organizadas en sindicatos o coaliciones negocien con el empleador mayores y mejores prestaciones laborales de las que establece la Ley Federal del Trabajo como mínimas.		
¿Se cumple? (si o no)	¿Identificas algún sindicato u organización que defienda los intereses de las trabajadoras? R: _____	¿Sabes de la existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo? R: _____	¿Te gustaría formar parte de una organización que defienda los intereses de las trabajadoras? R: _____



LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES SON:

Derecho al

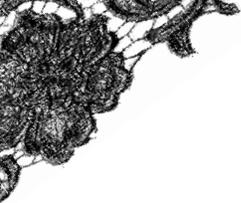


Es la posibilidad con la que cuentan las personas trabajadoras organizadas para negociar de manera colectiva, con la parte patronal derechos y obligaciones en el contexto de un trabajo particular.



#MujeresMaquilandoElCambio





Derecho Humano Laboral	DERECHO A UN EMPLEO ESTABLE		
Cómo lo reconocemos	Implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo y realizarlo de manera voluntaria. Obtener empleo sin discriminación alguna, ser capacitada para realizarlo y tener garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo		
¿Se cumple? (si o no)	¿Consideras que el trabajo en la maquila es un empleo estable? R: _____	¿Te han negado el trabajo aún y cuando existe demanda de producción? R: _____	¿Te han despedido sin decirte los motivos? R: _____



Los derechos humanos laborales son: Derecho a un empleo estable



Elegir libremente un empleo.



Gozar de un espacio laboral libre de violencia y discriminación.



Recibir capacitación adecuada, continua y oportuna para realizar el trabajo.



Obtener un ascenso laboral con base en méritos y antigüedad.

Poseer la protección institucional en caso de pérdida de empleo.



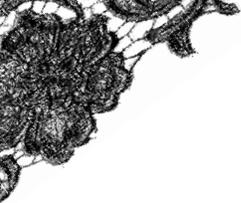
Obtener una indemnización justa por despido injustificado.



Tener la garantía de estabilidad laboral mientras exista la materia de trabajo.

#MujeresMaquilandoElCambio





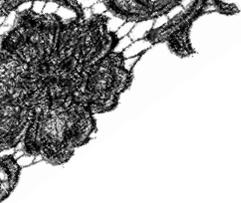
Derecho Humano Laboral	SALARIO JUSTO Y SUFICIENTE		
<p>Cómo lo reconocemos</p>	<p>El pago por tu trabajo se establece y define a partir del salario mínimo, es decir, que no te pueden pagar menos del salario mínimo fijado en la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>El salario debe ser pagado por cada jornada laboral que cumplamos, este debe ser puntual y completo, nadie puede retardarlo, ni suspenderlo o descontar algún monto por adeudos que no reconozcas.</p> <p>El pago debe realizarse dentro del lugar donde laboras y dentro de un día de la semana laborable.</p> <p>Está prohibido que te paguen con mercancías, vales, fichas o cualquier otra forma en especie.</p> <p>Ten en cuenta que esta remuneración económica debes considerarla justa y equitativa con la cual puedas satisfacer las condiciones necesarias para llevar una vida digna para la trabajadora y su familia.</p>		
<p>¿Se cumple? (si o no)</p>	<p>¿En algún momento se han negado a pagarte? R: _____</p>	<p>¿Alguna vez han querido pagarte con productos? R: _____</p>	<p>¿Te pagan las horas extras? R: _____</p>



Especho a un salario justo y suficiente

Remuneración económica justa, suficiente y equitativa que permita cubrir las condiciones materiales necesarias para que la persona trabajadora y su familia alcancen un nivel de vida adecuado y digno. Es decir, que pueda cubrir:





Derecho Humano Laboral	ESTABLECIMIENTO DE DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y DE LA JORNADA DE TRABAJO		
<p>Cómo lo reconocemos</p>	<p>Dentro del contrato de trabajo se establece la duración que tendrá la relación laboral, que como trabajadoras tendremos con la persona que nos emplea, aquí se puede hablar de meses y años. Pero en caso de que no se mencione tiempo de duración, entonces se toma como por tiempo indefinido, es decir que esta relación concluye hasta que tú o la empleadora lo decidan.</p> <p>Las jornadas de trabajo, por ley no pueden exceder el máximo de 8 horas, en una semana laboral de seis días y uno de descanso.</p> <p>De las 8 horas en adelante se consideran horas extras y por lo cual se deben pagar aparte.</p> <p>En caso de laboral el día que corresponde al descanso, que regularmente son los domingos, se debe recibir un pago adicional, por ejemplo, si por un día de trabajo recibes un pago de 100 pesos, recibirás un pago adicional de 20 pesos más, entonces por haber trabajado un día de descanso debes recibir un pago de 120 pesos.</p>		
<p>¿Se cumple? (si o no)</p>	<p>¿Sabes cuánto dura tu contrato de trabajo? R: _____</p>	<p>¿Te respetan tu jornada laboral? R: _____</p>	<p>¿Te obligan a realizar actividades extras? R: _____</p>



Los derechos humanos laborales de las Mujeres son:

Ambiente libre de violencia laboral como:

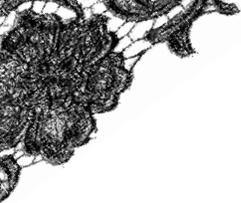
*Hostigamiento o
acoso sexual*

Acoso laboral



*Discriminación
por ser mujer*





Derecho Humano Laboral	PERIODO VACACIONAL
Cómo lo reconocemos	Todas las mujeres trabajadoras tenemos el derecho a un periodo vacacional anual, de mínimo 6 días, en los cuales debes seguir recibiendo tu salario y un pago adicional.
¿Se cumple? (si o no)	¿En tu lugar de trabajo te han respetado tu periodo vacacional? R: _____





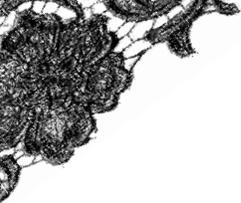
LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES SON:

Derecho a la libertad sindical



Es la posibilidad que tienen las personas trabajadoras de asociarse o afiliarse a un sindicato o cualquier otra forma de organización, así como de elegir libremente a sus representantes, para el fortalecimiento de la negociación colectiva y el diálogo social.





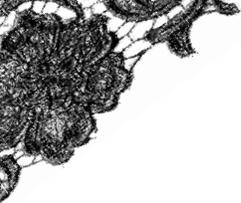
Derecho Humano Laboral	AGUINALDO Y PAGO DE UTILIDADES	
Cómo lo reconocemos	<p>El aguinaldo es una compensación económica que debemos recibir a fin de año.</p> <p>La Ley Federal del Trabajo establece que esta compensación es el equivalente mínimo a 15 días de trabajo. Pero si no completaste el año de trabajo el aguinaldo dependerá del tiempo que hayas trabajado.</p> <p>EL pago de utilidades es la ganancia que el empleador o empresa obtiene por el año trabajado.</p> <p>En la Ley Federal del Trabajo se establece que como trabajadoras se tiene el derecho a recibir un porcentaje de esta ganancia.</p>	
¿Se cumple? (si o no)	¿Has recibido aguinaldo conforme lo establece la ley? R: _____	¿Alguna vez has recibido pago de utilidades? R: _____



Los derechos humanos laborales de las Mujeres son



#MujeresMaquilandoElCambio



Derecho Humano Laboral	CAPACITACIÓN	
Cómo lo reconocemos	La empresa debe brindar un tiempo de capacitación sobre la operación que vayas a desempeñar, esto con el objetivo de generar o reforzar los conocimientos y habilidades que te permitan elevar tu desempeño laboral, calidad en el trabajo y tu productividad, y así poder acceder a otros niveles de trabajo.	
¿Se cumple? (si o no)	¿Recibiste capacitación al ingresar a tu trabajo? R: _____	¿Has recibido capacitación para poder escalar de posición en tu trabajo? R: _____





LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES SON:

Derecho a Huelga

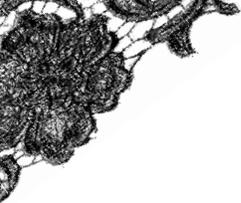
NO MÁS VIOLENCIA
LABORAL

MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO

#MujeresMaquilandoElCambio

Es el acto legal y legítimo de defensa de los derechos de las personas trabajadoras frente a la parte patronal para la exigibilidad y mejora de sus derechos y condiciones laborales.





Derecho Humano Laboral	PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE MENORES DE EDAD
Cómo lo reconocemos	Es la prohibición del trabajo para menores de 14 años. El Estado debe garantizar protección y vigilancia para que el menor de edad continúe con sus estudios. Los mayores de 14 años y menores de 16 tendrán como jornada máxima de trabajo la de seis horas.
¿Se cumple? (si o no)	¿Conoces de mujeres menores de edad que trabajan en las maquilas? R: _____



Los derechos humanos laborales de las Mujeres son:

Igualdad de oportunidades



Mujeres y hombres
tenemos el derecho
a un empleo digno
con igualdad salarial
y oportunidades
laborales.



#MujeresMaquilandoElCambio





Ahora que vamos reconociendo nuestros derechos humanos laborales, seguramente notaste que varios de ellos no son respetados, ni garantizados o simplemente no sabías de ellos; y esto se debe a son violentados de manera sistemática y estructural.

¿Esto qué significa?

En nuestra condición de mujeres, dentro de las diversas realidades que vivimos, hemos normalizado una serie de discriminaciones, exclusiones, violencias y marginación hacia nosotras. Esto lo vemos desde el momento en que al interior de nuestras propias familias se priorizan situaciones de preferencia hacia los hombres de nuestras casas, por ejemplo, la educación tiende a ser prioritaria para los hijos hombres, porque nosotras como hijas debemos hacer y aprender labores de cuidado en el hogar.

En la casa “nos enseñan” a que como mujeres debemos quedarnos en ella, para cuidar a los hijas(os) o de los hermanas(os) más pequeñas, también para lavar, planchar, limpiar la casa, hacer la comida, ir a la escuela por los hijos(as), ayudarles a las tareas, darles de comer y esperar a que llegue el hombre de la casa para atenderlo y servirle; no podemos decir que estamos cansadas o que quisiéramos organizar la dinámica de una manera diferente, eso debe ser impensable e imposible, porqué no nos enseñaron a tener la libertad de poder decidir y hacer lo que mejor consideremos, además de que se cree que el trabajo doméstico y de cuidado no es cansado y que las mujeres disfrutamos realizarlo.

Dichas condiciones, situaciones y/o creencias nos limita el acceso a otros derechos como el derechos a la educación, es decir, el derecho de asistir a la escuela a aprender, a prepararnos, a conocer y saber que hay otras formas de vivir.

Ahora, cuando los esposos, parejas, u hombre de la casa se van por alguna razón, o porque al paso de los años tomamos la fuerza para decidir y decir que ya no, ya no queríamos un estilo de vida que nos hiciera sentir mal, que nos hiciera pensar que somos menos, y tomamos la decisión de alejarnos y comenzar una nueva experiencia de vida.

Es así, o por alguna otra razón, que tomamos el poder para enfrentar la realidad desde otra posición, como mujeres trabajadoras. Y es en este momento donde comenzamos a saber que las relaciones, dinámicas y estructuras sociales parten de los roles de género.

El género lo podemos entender como el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas por cada sociedad y su cultura, y que han tenido un desarrollo histórico, el cual tiene como base la diferenciación sexual y de esa manera dar lugar a lo que “deber ser” de la masculinidad y la feminidad.

El género, como construcción social, establece mandatos y roles específicos, con lo cual se asocia y determina la identidad y el quehacer de las personas, no obstante lo anterior, es importante tener presente que dichos mandatos pueden ser transformados, modificados, cuestionados, ya que al ser un producto de la dinámica social son proclives a ser resignificados, es decir, a pensarse de manera diferente y cambiar para mejorar las condiciones o los entornos.

Así, para tener claridad y orden en lo que estamos indicando, por un lado tenemos el género, que como ya vimos, es un constructor social que establece mandatos específicos, en tanto que por otro lado tenemos el sexo, que hace referencia a las características biológicas de las personas y que se vuelve una categoría fundamental para la construcción de los roles de género sobre los cuales se establece la división sexual del trabajo.

Dado que el modelo “binario sexo - género” es relevante para ubicar la posición que socialmente se nos asigna a las personas derivado de nuestro sexo, es importante que lo tengamos ubicado, con miras a cuestionarlo y transformarlo, ya que por lo regular, a nosotras como mujeres, se nos siguen asignando los mandatos propios del ámbito privado y reproductivo, sin reconocer nuestras contribuciones en el ámbito público, económico y laboral.



Reunión de mujeres trabajadoras de la maquila compartiendo sus vivencias en torno al trabajo.

Cuadro. Modelo binario sexo – género.

GÉNERO FEMENINO	GÉNERO MASCULINO
<ul style="list-style-type: none">• Cuidado de los hijos(as) (ámbito privado).• Cocinar y cuidado del hogar (ámbito privado).• Debiles y sentimentales.• Virginidad.• Cuerpo que puede ser conquistado (objeto)• Sin libertades y bajo una subordinación constante.• Empleos en limpieza, cuidado, enseñanza, costura, cocinar, estilistas.	<ul style="list-style-type: none">• Trabajar para proveer al hogar (ámbito social).• Socializar y participar en actos públicos.• Fuerza y con toma de decisión.• Libertad sexual.• Cuerpo que acciona sobre un objeto.• Es un sujeto con libertades plenas (el hombre).• Empleos en ser líderes, jefes, únicos en las maquinarias.
SEXO/MUJER	SEXO/HOMBRE
<ul style="list-style-type: none">• Óvulos para la reproducción.• Amamanta.• Menstruación.• Ovarios.	<ul style="list-style-type: none">• Espermatozoides para la reproducción.• Fecunda.• Eyaculación.• Testículos.

Fuente. Elaboración propia.



Lo masculino y femenino se vuelven determinantes en los comportamientos, las funciones, las oportunidades, los valores y las formas en cómo se viven las relaciones entre hombres y mujeres.

A esto también lo podemos conocer como roles de género, que son las tareas o actividades que se espera socialmente que desempeñemos, tan solo por el sexo al que se pertenece, pero objetiva y jurídicamente podemos realizar tanto el trabajo productivo como el trabajo reproductivo.

Como ya hemos dicho, las trabajadoras somos particularmente vulnerables a la discriminación y a otras violaciones a nuestros derechos, porque el mundo está organizado de esa manera, por eso decimos que la vulneración a nuestros derechos es una situación estructural y sistemática, que debemos comenzar a cambiar. Por esa y otras razones es necesario organizarnos, luchar y estar atentas para avanzar en materia de derechos humanos laborales por nosotras y por las que vienen detrás de nosotras para que tengamos y tengan mejores condiciones laborales.

Actividad

- I. De los derechos que te presentamos, retoma tres y explica con tus propias palabras, como es que se te violenta.

1.-

2.-

3.-





II. ¿Qué acciones realizarías para hacer del trabajo de la maquila, un trabajo justo y equitativo?

III. ¿Te interesaría conocer a más mujeres, para organizarse e integrar un grupo que defienda y promueva los Derechos Humanos Laborales? Si o No ¿Por qué?

Trabajo Reproductivo: Labores y actividades que realizamos para garantizar el bienestar y supervivencia de todas las personas que integran nuestras familias.

Trabajo Productivo: Son las actividades que realizamos para producir algún bien o prestar un servicio a cambio de un salario o pago.





5. Herramienta de documentación sobre posibles violaciones a derechos humanos laborales.

A lo largo de este pequeño ejercicio, hemos aprendido qué son los derechos humanos laborales, reconocerlos es muy importante para comenzar a exigirlos, defenderlos y promoverlos. Ahora es necesario saber cómo es que los podemos hacer valer.

¡Ojo!, no pretendemos dar indicaciones sobre cómo iniciar una demanda en materia de violación a derechos humanos laborales. No es esa nuestra intención. Simplemente nuestro interés radica en esbozar un camino para la documentación de violaciones a derechos humanos laborales que contribuya a la demostración de las violaciones que padecen y sufren las mujeres al interior de las maquilas, y que posteriormente estos elementos les permitan a las instancias gubernamentales, organizaciones con la capacidad política y jurídica reforzar las acciones que las trabajadoras deseen realizar.

La primordial y principal actividad a realizar es comunicarnos con otras mujeres, con las que tengamos confianza para poder construir un espacio, donde compartir nuestras experiencias laborales y de vida, donde entretrejamos conocimientos y saberes. Consideremos que la fuerza colectiva siempre se antepone a cualquier interés individual. Recomendamos que una vez que impulsemos un espacio de y para mujeres, es necesario un proceso de diálogo que nos permita identificar las posibles violaciones a derechos humanos laborales, aquí brindamos una herramienta que puede ser de utilidad para identificar por qué situaciones están pasando y qué temas son prioritarios a atender.

Ahora que ya reconoces algunos de tus derechos humanos laborales puedes identificar cuando no se te están cumpliendo, por ejemplo, en Tepeji del Río es común que en las maquilas:

- Falta de equipo de seguridad adecuado y las trabajadoras tengan que improvisar sus medidas de seguridad o en su caso comprarlas con su propio dinero (caso de los tapabocas y lentes de protección)
- El proceso de contratación depende de la prueba de embarazo.
- Las mujeres, aunque sepan manejar alguna máquina, tienen poca oportunidad a realizar trabajos mejor pagados.
- Aunque una mujer tenga la experiencia y conocimiento para liderar una planta, nunca le dan la oportunidad de tener un rango de jefa de piso o planta.
- Es común que cómo mujer tengas que soportar los malos tratos y acoso por parte de los compañeros varones

- 
- Falta de prestaciones como horas extras, prima vacacional y pago del bono de productividad.

Cuando logras identificar estas situaciones, puedes acudir a las autoridades competentes para hacer la denuncia. En un primer momento se asiste a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (estatal), Tribunal de Arbitraje en el Estado o a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ahí tienen la obligación de atender tu caso, asesorarte y defender tu posición como trabajadora, todo esto de manera gratuita. Pero si no recibes la atención que buscas o sospechas que existe un acto de corrupción, puedes acudir a otras instancias como la Comisión Nacional de Derechos Humanos que tiene oficinas y sedes en todas las ciudades de la República Mexicana, en Tepeji del Río existe una oficina, al interior de las instalaciones de la Ciudad de las Mujeres. Otra alternativa es contactarte con Organizaciones de la Sociedad Civil que puedan brindarte apoyo y acompañamiento en procesos de organización, asesoría jurídica y seguimiento a demandas por violaciones a derechos humanos laborales.

Antes de iniciar cualquier proceso legal es importante tener los argumentos y conocimientos necesarios que permita realizar una defensa más adecuada y pertinente.

No omitimos mencionar que trabajar por la promoción y defensa de los derechos humanos laborales y más en nuestra condición de mujeres, es una ardua labor, interminable y agotadora, y más, considerado que es una actividad que demanda tiempo y trabajo, fuera de nuestros horarios de trabajo y que es una actividad sin remuneración alguna, es difícil sobrellevar si a eso le agregamos, la doble o triple jornada que desafortunadamente por nuestra condición de mujeres se nos asigna familiar y socialmente, es decir, el cuidado de las personas (hijas, hijos u otros integrantes de la familia) y el desempeño de las labores domésticas, lo cual, puede llegar a ser muy abrumante. Sin embargo, asumirnos como defensoras de derechos humanos y más de derechos humanos laborales como mujeres trabajadoras se convierte en una labor histórica y que cambiará la vida de nosotras y de un colectivo de mujeres.

Para lo anterior y como defensoras de derechos humanos es muy importante considerar medidas de autocuidado individual, como identificar y fortalecer nuestras redes de apoyo, principalmente con familiares, a través de la comunicación y confianza, atender la salud física y emocional, así como, cubrir las necesidades de alimentación y descanso, limitar nuestras aportaciones económicas y de tiempo, es decir, la labor de defensa es muy importante pero también lo es nuestro autocuidado para realizar dicha labor que nos permita alcanzar el acceso y ejercicio pleno de nuestros derechos humanos como mujeres trabajadoras. En tanto que también implica autocuidado colectivo como identificar en grupo situaciones de riesgo y medidas de defensa y seguridad, implica fortalecer el diálogo y las relaciones entre mujeres para acompañarnos e impulsarnos a superar miedos y límites que socialmente nos impusieron por ser mujeres, como expresarnos en el espacio público,

levantar la voz con seguridad y no dejarnos intimidar por los patrones o personas que violentan nuestros derechos humanos laborales.

Rompamos con la estructura de formas y maneras de ser que la sociedad nos impone, donde somos mujeres sacrificadas y sumisas, donde todo el tiempo debemos sentir culpa por tomar decisiones o poner límites. Nosotras podemos revolucionar esa educación y quitarle el poder a las personas o situaciones que nos afectan y limitan nuestro desarrollo, crecimiento y el ejercicio de nuestros derechos, despojarnos de los obstáculos que constantemente cargamos por las injusticias que vivimos, y fortalecernos para cambiar esa cotidianidad y comenzar a reconfigurar el mundo; construir un mundo donde ya no seamos esclavizadas bajo el pretexto de que por naturaleza nos corresponde estar sometidas y mucho menos que bajo discursos como el amor, la familia y la maternidad es mucho más importante se limite nuestra participación en los espacios laborales y gubernamentales; por eso aportemos a construir un mundo mejor, cambiando leyes, defendiendo lo nuestro y exigiendo nuestra libertad, un mundo donde seamos felices, plenas y libres, es decir, cambiar las realidades que actualmente nos tienen en desigualdad económica, social, política, cultural e incluso ambiental.



Mujeres trabajadoras de una maquila de la región Tepeji del Rio – Atotonilco de Tula



Bibliografía:

- Miniguía para conocer los Derechos Humanos. En Blog de OXFAM INTERMÓN. Link: <https://blog.oxfamintermon.org/mini-guia-para-conocer-los-derechos-humanos/> consultado en abril de 2020.
- Hernández, Cervantes Aleida; Guía Los Derechos Humanos Laborales. Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos. Cuadernos de Capacitación. Comisión Nacional de Derechos Humanos del Distrito Federal. México. 2013
- Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A, 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, entró en vigor internacionalmente en 1976 y en México en 1981.
- Manual de Derechos Humanos, Laborales y Agrarios, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2016.
- Dr. Miguel Concha Malo; Manual de Investigación para la Defensa de DESC. Centro de Derechos Humanos Fr. Francisco de Vitoria O.P.A.C. 2014
- Areli Sandoval Terán; Comprendiendo los Derechos Económicos Sociales, Culturales y Ambientales. Equipo Pueblo. 2007
- Guía de capacitación en derechos humanos de las mujeres. Tejiendo el cambio. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José Costa Rica, 2008
- Derechos humanos de las mujeres: paso a paso. Guía para el uso del derecho internacional de los derechos humanos y de los mecanismos para defender los derechos humanos de las mujeres. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José, 2000.

HERRAMIENTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS LABORALES
DE LAS MUJERES TRABAJADORAS/OBRERAS DE LA MAQUILA

Generales y Condiciones Mínimas



Nombre completo (opcional)		Años como trabajadora (total)	
Nombre de la empresa donde labora actualmente y qué produce		Tiempo que tiene laborando en esta empresa	
Puesto que desempeña en la maquila		Conoce su contrato de trabajo	SI () No ()
Proceso de contratación	Directamente con la empresa.....(.) Por medio de un intermediario (outsourcing).....(.) Trato directo con el dueño(a) del taller.....(.) ¿Qué requisitos le solicitaron? _____ _____ _____ Lugar donde fue contratada: _____ ¿Le realizaron prueba de embarazo?Si (.). No (.) ¿Qué no le gusto de la entrevista de trabajo? _____		



<p>Jornada de trabajo</p>	 <p>¿Cuántos días a la semana trabaja? _____</p> <p>¿Cuál es su horario de trabajo? _____</p> <p>¿Tiene horario de comida? ¿Cuánto? _____</p> <p>¿Cuál es su día de descanso? _____</p> <p>¿Cuenta con horas extras pagadas? _____</p> <p>¿Le obligan a trabajar tiempo extra?.....Si (.).No (.)</p> <p>¿Qué argumentos le dicen para justificar el tiempo extra de trabajo? _____ _____ _____</p>
<p>Seguro Social y prestaciones</p>	<p>¿Cuenta con afiliación al IMSS u otro servicio de atención médica? _____</p> <p>¿Ha verificado la vigencia de su afiliación al IMSS? _____</p> <p>En caso de que no esté afiliada ¿Cuál es la razón? _____</p> <p>¿Ha hecho valer su crédito en el INFONAVIT? _____</p> <p>Durante sus licencias de maternidad o por enfermedad, ¿Quién ha pagado su INFONAVIT? _____ _____</p> <p>¿Ha tramitado la contratación de alguna AFORE? _____</p> <p>¿Hace uso de alguno de los servicios de guardería del IMSS? _____</p> <p>Durante sus licencias de trabajo ¿ha recibido el pago de sus salarios íntegros? _____</p>





¿Con qué otras prestaciones cuenta? por ejemplo, transporte, comedor, guardería por parte de la empresa, días hábiles, periodo vacacional, etc.

Salario y bonos	Su salario es:	Semanal (.)	Quincenal (.)	Mensual (.)
	En caso de ser por destajo o por jornada de trabajo	Se lo pagan hasta concluir el día de trabajo (.)	Se lo pagan hasta terminar un número determinado de prendas (.)	¿Cómo es su proceso de pago? _____
	Ha recibido bonos de producción	Si () No (.)	Tiene bonos por puntualidad	Si (). No (.)
	Cuando trabaja horas extras y días de descanso, se los integran a su sueldo o se los pagan aparte		Integrado al sueldo ()	Pago diferenciado ()
	¿Le han querido pagar su sueldo en especie?		Si (). No (.)	¿Cuenta con vales de despensa? Si (.). No. (.)

Condiciones Laborales, de Seguridad y afectaciones a la Salud



Cuenta brevemente cómo es la actividad u operación que realiza.				
Para la operación que realiza	¿Usa alguna maquina?	Si (). No (.)	¿Cómo es su función?	
Tiene meta de producción:	Si () No (.)	En cuanto tiempo tiene que sacar la meta de producción:		Su operación requiere de trabajo coordinado con otras personas Si (.) No (.)
Cómo es su área de trabajo (describa brevemente)				
Durante su actividad está en contacto con:	Sustancias liquidas Si (.) No (.)	Vapores Si (.) No (.)	Polvo o pelusa Si (.). No (.)	Mucho ruido Si (.). No (.)

Para el desarrollo de su actividad cuenta con:	Guantes de protección Si (.). No (.)	Tapabocas o mascarillas de protección Si (.). No (.)	Tapones para los oídos Si (.). No (.)	Botas adecuadas Si (.). No (.)
Considera que su trabajo le ha provocado alguna enfermedad	Si (.). No (.)	Explicar brevemente: 		
Su actividad le provoca algún tipo de malestar físico	Si (.). No (.)	En partes de su cuerpo:		
Se ha dado cuenta si en su espacio de trabajo son comunes las enfermedades	Si (.). No (.)	¿Cómo cuáles?		
Sabe si las sustancias líquidas, polvos, pelusas, son peligrosas para su salud	Si (.). No (.)	¿Podría decir los nombres y daños pueden causar?		
Conoce algún caso de alguien que llegó a fallecer a causa de la enfermedad provocada o por el daño de las sustancias o materiales que maneja	Si (.). No (.)	¿Hace cuánto?		
Ha tenido algún accidente de trabajo	Si (.). No (.)	¿Cómo fue?		

Le brindaron atención médica inmediata	Si (.). No (.)	La empresa asumió los costos de recuperación	Si (.). No (.)	¿Cuánto tardó en sanar?
Ha ocupado su licencia de maternidad	Si (.). No (.)	Le respetaron el tiempo establecido en la Ley	Si (.). No (.)	
¿Cada cuando les hacen pruebas de embarazo?		¿Cómo tratan a las mujeres embarazadas?		
En caso de requerir un día para atender situaciones personales, ¿Cómo es que lo gestiona, bajo qué condiciones se lo autorizan? (describa)				
Le tratan con respeto sus superiores	Si (.). No (.)	Explicar brevemente:		
¿Se dan situaciones de acoso sexual?	Si (.). No (.)	Explicar brevemente:		

¿Se dan situaciones de hostigamiento y presión laboral?	Si (.). No (.)	Explicar brevemente:
Organización y Defensa de Derechos Humanos Laborales		
Sabes si hay sindicato u organización para la defensa de los derechos de las trabajadoras.	Si () No (.)	
Conoces algún movimiento de trabajadoras en defensa de sus derechos o por la mejora de sus condiciones laborales	Si () No (.)	
<p>En caso de conocer o haber participado en algún movimiento, favor de explicar cómo fue tu experiencia o reflexión del movimiento</p> <div style="text-align: right; margin-top: 100px;">  </div>		
Qué pasa cuando los patrones o empleadores, identifican que las mujeres se organizan para la defensa de sus derechos		
¿Cómo es este hostigamiento?		



Conoces a alguien que la hayan despedido por exigir sus derechos		Si () No (.)	Sabes si existen listas negras o que boletin a las personas para que no las vuelvan a contratar		Si () No (.)
Generales de la persona para complemento de la ficha de documentación					
Edad		Lugar de nacimiento		Estado civil	
Tiene hijos(as)	Si () No (.)	¿Cuántos?		Edades:	
La casa donde vive es:		Propia (.)	Rentada (.)	Prestada (.)	
Cuántos empleos ha desempeñado			Cuántos de ellos han sido en la maquila		
Ha laborado en otros espacios diferente a la maquila		Si (). No (.)	¿Dónde?	¿Qué no le gustó de ese otro espacio?	
					





¿Cuánto es lo más que ha permanecido en un empleo?		¿La han despedido o usted deja el trabajo y por qué?	
<p>¿Considera que ha vivido situaciones de discriminación? (explique respuesta)</p> <p style="text-align: right;"></p>			

