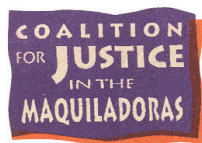


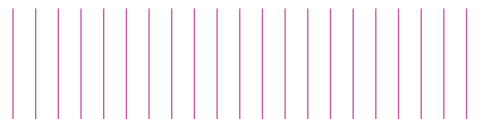


International Labor Rights Fund



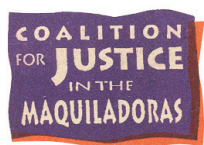
Hostigamiento
Sexual
UNA REALIDAD EN LA
MAQUILA

ROSARIO ORTIZ MAGALLÓN
Coordinadora de Proyecto



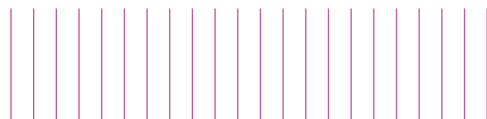


International Labor Rights Fund



Hostigamiento
Sexual
UNA REALIDAD EN LA
MAQUILA

ROSARIO ORTIZ MAGALLÓN
Coordinadora de Proyecto





Presentación

El proyecto “Hostigamiento Sexual: una realidad en la maquila” desarrollado en las ciudades de Tijuana, Ciudad Juárez y Torreón tiene como objetivo: analizar las leyes a nivel estatal, nacional e internacional, para detectar los vacíos jurídicos relacionados a los derechos humanos, laborales, sexuales y reproductivos de las trabajadoras de la maquila y documentar esta situación.

La elaboración de este proyecto surgió a partir del trabajo que las organizaciones participantes, han venido desarrollando en el sector maquilador por más de 10 años y también a la problemática y necesidades planteadas por las trabajadoras.

Explorar con las trabajadoras de manera cotidiana los impactos en su salud, en las condiciones de trabajo y en el ambiente laboral, en los extenuantes e inhumanos ritmos de trabajo, en la reflexión acerca de los sentimientos encontrados en sus vidas tanto en lo afectivo, en sus expectativas de vida, así como en las transformaciones en sus relaciones familiares, en los pocos vínculos con su comunidad. El deterioro de su calidad de vida y del medio ambiente donde viven, así como el incremento de la violencia en el trabajo. Todo esto como resultado de las políticas económico laboral derivadas de la internacionalización del capital y la desregulación del papel del estado, como ejes fundamentales para responder a la competencia de los mercados mundializados.

De estas condiciones laborales uno de los problemas más sentidos entre las trabajadoras, lo constituyen la discriminación y violencia laboral. Este problema ancestral que viven las mujeres en todos los espacios de vida, no es un problema nuevo, es un viejo problema, que hasta ahora se ha logrado poner en la agenda política y laboral. Esto ha sido posible a través de procesos de capacitación y sensibilización que han permitido recuperar las vivencias, fortalecer la dignidad y conciencia de las trabajadoras para asumir y enfrentar el problema de la violencia social y laboral.

El paso de la conciencia a la denuncia y el reclamo de justicia, las ha llevado a detectar los temores, los miedos, a romper el prejuicio de sentirse culpables por ser hostigadas, por entender que la violencia es un ejercicio de poder de los hombres para evitar la autonomía de pensamiento y de acción, que controla el ejercicio de las libertades de las mujeres.

La etapa de crecimiento que han tenido las trabajadoras de la maquila, les permitió asumir el derecho a la denuncia y a reivindicarse como sujetas de derecho, a partir de este proceso es como deciden dar el paso e interponer demandas contra el hostigamiento sexual, despidos por embarazo y por pruebas de no-gravidez.

Presentar las demandas ante las autoridades impartidoras de la justicia laboral, nos enfrentó a los vacíos jurídicos tanto Constitucionales como en la Ley Federal del Trabajo. Pues a pesar de que el gobierno mexicano ha ratificado Convenios y Convenciones internacionales, que abonan al avance de los derechos de las mujeres; estos son incumplidos debido a los prejuicios, las conductas corruptas y patriarcales de las autoridades de hacer cumplir la ley y a la cerrazón que existe en el mundo del trabajo.

El esfuerzo realizado por el Comité de Obreras y Obreros en Lucha de Ciudad Juárez, Chihuahua, el equipo de Servicio Desarrollo y Paz de Coahuila y la Colectiva Feminista Binacional de Tijuana, Baja California, con el respaldo de la Coalición Pro Justicia en la Maquila, la Red de Mujeres Sindicalistas y la Fundación Internacional por los Derechos Laborales (ILRF) quienes apoyaron solidariamente con los recursos que el proyecto requirió; constituye un esfuerzo muy valioso que abona en el conocimiento de la problemática y también para visibilizar los argumentos y el conocimiento de las leyes.

El diagnóstico incluye el análisis del contexto y desarrollo de la industria maquiladora de exportación en cada región, los cambios sustanciales en la composición de capital, de la fuerza de trabajo entre mujeres y hombres, el tipo de industria, los cambios en la inversión de nuevas ramas de producción, definiendo a cada región por el tipo de producción y su nivel de importancia en el desarrollo económico del estado.

El rescate de la experiencia de lucha de las y los trabajadores, en el caso de Torreón, destaca la tradición heredada de las luchas campesinas de los años cincuenta, en Ciudad Juárez y Tijuana la forma en que estalla el conflicto laboral espontáneo y radical por sus prestaciones económicas, pasando de inmediato a la demanda de crear un sindicato independiente y democrático, derivando en luchas que confrontan a los sindicatos corporativos, hasta descubrir el contrato de protección y las actitudes omisas de las transnacionales que no respetan las leyes laborales mexicanas y que se rigen por sus códigos de ética empresariales.

Los aprendizajes que han tenido en las huelgas, los paros, las movilizaciones, la organización y la solidaridad de las familias y la comunidad para enfrentar las agresiones, las amenazas de los patrones, de las dirigencias sindicales charras, también la articulación de esfuerzos y el apoyo de las organizaciones sociales nacionales e internacionales para mantener la lucha; constituyen una verdadera “escuela de la lucha y la organización” que ha formado varias generaciones de mujeres y hombres, como activistas y dirigentes sociales. Parte de estos liderazgos hoy se destacan en la construcción de las organizaciones, que participan en este proyecto y que buscan la justicia laboral y la dignidad en el trabajo.

Un aspecto muy importante que se fue delineando a través de esta experiencia, es la necesidad de estudiar la situación jurídica que rige la relación entre las y los trabajadores y los patrones; descubriendo grandes vacíos en las leyes, que permiten el manejo corrupto de los jueces a favor de los patrones y de los sindicatos blancos.

Estos vacíos se profundizan cuando las trabajadoras exigen en sus demandas aplicar la ley en los casos de despidos por embarazo, por hostigamiento laboral y sexual, encontrando que sólo en el Código Penal se tipifica el hostigamiento sexual y no es vinculante con la ley laboral.



A partir de este diagnóstico las conclusiones y propuestas de las tres organizaciones apuntan hacia:

- En Ciudad Juárez y Tijuana es necesario revisar el Código Penal, para modificar las causales, lo ambiguo de la definición y el tipo de sanción.
- En Coahuila, se requiere incorporar la figura de hostigamiento en el Código Penal.
- Intensificar una campaña entre las trabajadoras, para un mejor conocimiento de sus derechos en estas temáticas, mediante capacitación, foros y seminarios.
- Buscar acuerdos con organizaciones feministas, de derechos humanos, académicas, investigadoras que apoyen estas actividades para construir redes de apoyo a estas luchas.
- Construir acuerdos con legisladoras para lograr el apoyo a las iniciativas legislativas sobre el tema de hostigamiento sexual y violencia laboral.

Por último, esperamos que la publicación de este trabajo contribuya y de pistas a las trabajadoras y trabajadores de la maquila y a las organizaciones solidarias para mejorar el trabajo y tener recursos y argumentos en la demanda del cumplimiento de los derechos humanos laborales y contra la discriminación y violencia laboral en las maquiladoras.

*Rosario Ortiz Magallón,
Coordinadora del Proyecto*

Ciudad de México, septiembre 2006.



COMITÉ DE OBRERAS Y OBREROS EN LUCHA

INVESTIGACIÓN
DEL MARCO JURÍDICO
EN EL ESTADO DE
CHIHUAHUA

AUTORES (AS):

C. ALEJANDRO PÉREZ ÁVILA
Coordinador

DRA. PATRICIA RAVELO BLANCAS
Investigadora del CIESAS

LIC. JORGE GAYTÁN
Asesor Jurídico

Presentación

El hostigamiento sexual en el trabajo a sido un problema muy sentido por las trabajadoras desde que las maquiladoras aparecieron en los setentas. Tal vez por la misma composición de la fuerza de trabajo de entonces (mayormente de mujeres), es que se hizo cada vez más complejo. Si bien es cierto que ya no se da el hostigamiento de la forma tan directa como en aquellos tiempos, tampoco podemos decir que este problema ya esta descartado en las maquiladoras de hoy.

El “Hostigamiento Sexual en el Trabajo” es un tema muy olvidado tanto por las autoridades laborales como por los representantes de los trabajadores juarenses (llámese sindicatos), los cuales deberían de cuidar de sus trabajadoras incluyendo en sus contratos colectivos cláusulas que las protejan de estos abusos, exigiendo a los empresarios a tomar cartas en el asunto y apoyando a las trabajadoras cuando ya han sido acosadas. Antes al contrario, a sido una de las causas por la que muchas de las trabajadoras han tenido que salir de sus empleos o en algunos caso hasta “aceptar el hostigamiento” para poder convivir y continuar con su trabajo diario en las maquiladoras.

Muy pocas trabajadoras han decidido a denunciar el hostigamiento, pero en el mayor de los casos estas compañeras han tenido que desistir de sus demandas y “nadar contra corriente” por la poca atención y seriedad con la que es tratado su problema por las mismas autoridades laborales y penales.

A palabras de la representante de la Lic. Sandra Ibáñez, Delegada de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en Ciudad Juárez en su intervención en el Foro “Derechos de las Trabajadoras y Violencia de Género, *El acoso sexual: Un mito o una realidad*” llevado a cabo el 27 de marzo del 2004 en Ciudad Juárez, Chihuahua, “El acoso sexual en las maquiladoras de Juárez no existe o al menos nosotras en la STPS no tenemos datos de que se presenten en las maquilas que están aquí, a lo mejor se presentaba en otros tiempos, pero la verdad no hay nada documentado de que haya existido” ... “yo invito a las trabajadoras aquí reunidas que se acerquen a la STPS si tienen problemas de acoso sexual de sus supervisores o compañeros de trabajo”.

En ese sentido es que nos propusimos abordar el tema, con el único fin de encontrar los mecanismos jurídicos para poder acompañar y asesorar a las y los trabajadores en las plantas maquiladoras que sufren de estos abusos y también buscar la manera de incidir en la cámara de diputados y de senadores para que se legisle de una manera equitativa para las trabajadoras.

1. Contexto

1.1. Migración y trabajo

Ciudad Juárez ha vivido un proceso de cambio social acelerado e incompleto; durante los últimos 30 años el desarrollo de la ciudad se construyó teniendo como eje a la Industria Maquiladora de Exportación. El empleo generado por esta industria produjo intensos flujos migratorios, lo que significó un crecimiento acelerado que generó importantes rezagos en la introducción de servicios urbanos, así como infraestructura educativa, de salud y otros equipamientos sociales. Este acelerado proceso de cambio económico y tecnológico produjo a su vez profundos cambios socioculturales y fue conformando una ciudad multicultural.

Los fenómenos migratorios, que en Ciudad Juárez han sido una constante durante el presente siglo, ligados a los vaivenes de la economía norteamericana, se profundizaron en los últimos 30 años. Ciudad Juárez se convirtió así en un lugar de sueños, de promesas para la población, que desde diversas partes de México llegó a esta ciudad con la esperanza de lograr mejores condiciones de vida. Cabe destacar que parte importante de esta población han sido jóvenes.¹

La ciudad cuenta con una población aproximada de 1 millón 392 mil personas, de las cuales, entre 32% y 50% nacieron en otras ciudades, y la mayoría proviene de áreas rurales o ciudades pequeñas. Estos datos muestran una complejidad de una ciudad multicultural caracterizada por el desarraigo y las condiciones precarias de vida. Existe además una población no residente de consideración, que llega con la intención de pasar al otro lado de la frontera y se va quedando a vivir en Ciudad Juárez.²

Estos procesos migratorios han tenido grandes impactos en la vida de las familias y específicamente de las mujeres. Significó el incremento del riesgo y la vulnerabilidad social para amplios sectores de la población, destacando el de las mujeres (especialmente las de reciente migración) el cual constituye uno de los grupos más vulnerables de Ciudad Juárez y a quienes se ha dirigido la mayor violencia; el que la mayor parte de los asesinatos de mujeres que han ocurrido en la Ciudad en los últimos años de hayan dirigido a este grupo social nos habla de su alto grado de vulnerabilidad.³

1.2. Maquila y pobreza

El desarrollo económico de Ciudad Juárez se dio tradicionalmente en torno a su calidad de sitio de esparcimiento fronterizo y a partir de 1965, en torno a la industria maquiladora, con la conclusión del Programa Bracero y la consiguiente llegada de flujos migratorios del norte, camino de regreso a México. Cuando Estados Unidos canceló este programa en el año 1965, el desarrollo de ciudad Juárez giró alrededor de la industria maquiladora.⁴

La industria maquiladora se caracterizó, durante las décadas de los setenta y los ochenta, por la oferta de empleo casi exclusivamente de mujeres en un contexto de desempleo masculino. Eso produjo un choque cultural al interior de las familias. Los hombres se que-

daron sin trabajo y las que sostenían el hogar eran las mujeres. Creció de manera alarmante el consumo de alcohol entre los varones. Descuidaron a los hijos, estos pasaron a ser “criados por las abuelas, las escuelas, las calles”⁵.

La contratación de mujeres en las plantas maquiladoras obedecía a la concepción de que ellas son más competitivas, más resistentes y faltan menos a trabajar. Esta incorporación de la mujer al trabajo, se produce en condiciones de precariedad, sin los mínimos de bienestar que garanticen su salud, su autonomía para decidir sobre su propia vida y con una sociedad que sigue exigiendo a las mujeres que cumplan con una gran cantidad de funciones, roles y tareas en el espacio domestico. La sociedad juarense en definitiva ni se ha organizado, ni ha creado los servicios necesarios que permitan hablar de una real igualdad de oportunidades.

A partir de 1983 terminó la contratación predominante de mujeres, y a partir de 1990 se emparejo la cifra de hombres y mujeres contratados; de 1983 a 2000 se dio pleno empleo en la ciudad. De cada hogar trabajaban 2.9 personas; se sobreexplotó la fuerza de trabajo. Según datos del INEGI, en la última década aumentó de nueva cuenta la contratación de mujeres por encima de la de los varones.

La recesión económica a partir del 2000, fundamentalmente en los Estados Unidos, impacto severamente a Ciudad Juárez. Entre octubre del 2000 y diciembre del 2002, hubo una pérdida total de 96 mil 111 empleos, que representa 80% de los empleos formales perdidos en el Estado de Chihuahua. Estimaciones locales muestran que la pobreza aumentó poco más del doble en los últimos dos años debido al desempleo en la maquila.⁶

La pobreza es una condición de vida de para la mayoría de los habitantes de esta ciudad fronteriza. En 2001 había 85 mil habitantes en marginación y a finales de diciembre de 2003 el número subió a 200,000.⁷

1.3. Educación formal e informal

El analfabetismo en las colonias periféricas de Juárez oscila entre el 13 y 28.5% con predominio en las mujeres; 92% de la población de edades entre 6 y 14 años realiza estudios formales pero sólo 41% de la población de edades entre los 15 y 19 los llevan a cabo, lo cual indica que hay un índice de deserción escolar de 50% en estas edades. El Estado de Chihuahua tiene una escolaridad alta, pero la más baja eficiencia Terminal de secundaria en el país (69%); la media nacional es de 75%. Existen 30 preparatorias para 25 mil 559 jóvenes, y 110 secundarias para 48 mil 563 adolescentes.⁸

Estas cifras reflejan lo complicado que puede ser estudiar en una ciudad fronteriza donde las prioridades de las familias se enfocan a sobrevivir y para ello los hijos en edades escolares deben trabajar; así crece la deserción escolar y el analfabetismo y esto constituye uno de los problemas sociales que necesitan urgente atención. La deserción escolar ha tenido preocupantes implicaciones en la población juvenil; desde la década de los ochenta se reportan graves problemas de drogadicción y seguridad publica entre los jóvenes.⁹

En el sistema escolar no existen asignaturas y carreras que les den formación a los estudiantes en la materia de educación sexual y lo poco que hay a nivel de educación superior

por ejemplo en Psicología, Ciencias Sociales y Ciencias Biológicas, todavía tiene fuertes prejuicios morales como por ejemplo el seguir concibiendo la homosexualidad como una desviación sexual y la sexualidad la inscriben principalmente en el ámbito de la reproducción humana.

De la misma manera en la educación informal (o sea la que proviene de la familia, la calle y los Medios de Comunicación), también hay muchos prejuicios y cargas morales que en lugar de informar, desinforman y confunden a jóvenes y adultos sobre los temas de sexualidad. Por ejemplo: no hay suficiente información sobre el SIDA o embarazos no deseados, enfermedades venéreas y violencia sexual.

1.4. Salud y Seguridad Social

En materia de Salud y Seguridad Social, no se tiene ni la infraestructura necesaria ni políticas públicas orientadas hacia el bienestar y la salud de las mujeres. Si bien ya hay centros de atención a mujeres violentadas tanto entre ONG's (Casa amiga, Programa Compañeros, etc.) como entre instituciones gubernamentales (MUSIVI, Centro de Atención a Mujeres Víctimas del Delito Sexual de la PGR) y algunos servicios de salud mental en las instituciones de salud. Sin embargo, el problema del hostigamiento sexual no es considerado como un problema de salud física y mental necesarios de atender.

2. El Hostigamiento Sexual en el Trabajo

(NOTAS PERIODÍSTICAS)

MENOR DENUNCIA ABUSO SEXUAL A EMPLEADORES.- Familiares de una menor de 16 años de edad presentaron una denuncia en contra de dos empleados de la empresa Anales, S.A. de C.V., debido al maltrato de que fue objeto la joven de parte de los acusados.

Mario Martínez, cuñado de la menor, informó que ésta fue contratada para trabajar como promotora de la tarjeta de crédito SERFIN Light en un módulo de un conocido centro comercial.

Dijo que les ofrecieron 1500 pesos más comisiones pero después de 15 días no le pagaron ni a ella ni a sus compañeras, por lo que acudieron a las oficinas de Analex.

Explicó que cuando reclamaron su pago, y en lugar de esto fueron maltratadas física y verbalmente, y les dijeron que estaban despedidas. “El colmo fue que a mi cuñada le pidieron que se quitara la camiseta que traía puesta, la cual promocionaba la tarjeta de crédito. Mi cuñada se negó y se la quitaron por la fuerza, haciéndole tocamientos en sus pechos y en la cadera, y dejándola en la vía pública con tan sólo la ropa interior en la parte superior de su cuerpo.

(*El Diario*, noviembre del 2001)

HAN HOSTIGADO AL 70% DE TRABAJADORAS.- Alrededor de 15 millones de mujeres laboran y, según datos de la Red de Mujeres Sindicalistas, el 70% de ellas ha sufrido hostigamiento sexual en su lugar de trabajo.

Margarita de la Cruz, directora de la Red, consideró que el hostigamiento sexual es un problema grave, pues permanece oculto, no se castiga y provoca que cada año cientos de mujeres sean despedidas o se vean en la necesidad de abandonar su empleo.

Cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refieren que el hostigamiento sexual es la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada 10 renuncie a su empleo.

(*El Diario*, 30 de enero del 2005)

Una de las características de este tipo de violencia es que las víctimas son reacias a manifestarlo y a denunciarlo por vergüenza y es que temen a la reacción de otros compañeros o tienen miedo a las represalias que puedan tomar el victimario o cualquiera otra persona del entorno laboral si se ve denunciado.

Las estadísticas lo evidencian:

- En el 2003, sólo se presentaron nueve denuncias ante el Ministerio Público. En el 2002 fueron 17 (de acuerdo con la Policía Judicial del Estado).
- En Casa Amiga, tiene registrados sólo cinco casos ocurridos durante el último trimestre del 2002.
- El Instituto Chihuahuense de la Mujer, sólo tiene tres casos registrados en el 2003.¹⁰
- Nosotros en el *Comité de Obreras y Obreros en Lucha*, hemos documentado sólo dos casos desde el 2004 a la fecha.

La Organización Internacional del Trabajo señala que las mujeres viudas, separadas, con trabajos de predominancia masculina, empleos inestables o recién insertadas al mundo laboral, son quienes tienen mayor probabilidad de ser hostigadas, sin embargo, no significa que los varones queden exentos de ser víctimas por mujeres o inclusive por otros hombres. También hay casos en que las mujeres pueden ser asediadas por féminas.

Aunque en cualquier centro de trabajo o educativo puede ocurrir, las empleadas de maquiladoras continúan siendo el principal blanco de hostigamiento.

2.1. Definición

El acoso sexual asemeja un juego de palabras. Casi siempre consta de obscenidades, groserías, bromas y comentarios vulgares disfrazados de piropos o invitaciones. En este juego también figuran simples actitudes: miradas lascivas y agresivas o roces con alguna parte del cuerpo de la víctima. Muchos no se dan cuenta de lo ofensivo que puede llegar a ser esta conducta e incluso hay quienes piensan que sus víctimas desean ser hostigadas o que les falta humor. El resultado de este acto repetitivo en uno u otro caso daña el ambiente laboral e individual de la víctima.

El acoso también acarrea daños conductuales en la víctima, entre los principales: inseguridad, auto humillación, sentimientos de indignación e impotencia así como una baja autoestima.

El hostigamiento sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Por consiguiente hay, un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo¹¹.

Durante siglos se ha estimado que el hostigamiento sexual es una conducta totalmente normal, prácticamente un derecho natural, Por lo que la persona afectada no sólo no debe protestar sino sentirse halagada. Esta es la primera mentira que debe ser combatida.

Aunque también los hombres pueden ser objeto de hostigamiento, la inmensa mayoría de las víctimas son mujeres. Según datos de las autoridades del trabajo, tres de cuatro mujeres incorporadas a la vida laboral son hostigadas, una de cada cuatro víctimas es despedida del empleo u cuatro de cada 10 renuncian a consecuencia del hostigamiento sexual.

Aunque la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra la igualdad de mujeres y varones ante la ley, el acoso sexual junto con otras practicas constituyen una ley no escrita que en los hechos pretenden nulificar tal igualdad, lo que es abominable, condenable y debe ser sancionado.

El acoso sexual puede ir desde gestos, palabras, propuestas, requerimientos, tocamientos hasta la violación sexual. Lo anterior conlleva efectos psicológicos, físicos, laborales,

sociales y legales. Esto indudablemente redonda en el rendimiento laboral e incidencia de riesgos de trabajo.

2.2. El Hostigamiento Sexual en los convenios laborales de las maquilas

2.2.1. Los Contratos Colectivos de Trabajo

En Ciudad Juárez existen sindicatos aproximadamente en el 30% de las empresas maquiladoras (principalmente de la CTM y la CROC) “estos sindicatos poco o nada se preocupan por la seguridad de las obreras, tanto en el ámbito laboral como en el público y el privado”¹².

La Confederación de Trabajadores de México es la principal central obrera que cuenta con la mayoría de los contratos colectivos de trabajo, dichos contratos son muy poco conocidos (o nada conocidos) ya que han sido por décadas celosamente ocultos a los trabajadores con fines protectores hacia las empresas.

De los contratos a los que hemos tenido acceso (uno de la CROC y uno de la CTM) solamente en el de la CROC encontramos una cláusula en la que mínimamente podríamos decir que se defiende a las trabajadoras del hostigamiento sexual.

En el de la CTM ni siquiera se menciona.

Contrato Colectivo de Trabajo Sindicato de Trabajadores de SURGIKOS-CROC¹³

CLAÚSULA 19

“SURGIKOS y el SINDICATO establecen y convienen que:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...

e) *Las buenas costumbres* dentro de SURGIKOS deberán observarse, guardándose la *compostura debida para compañeros(as)* de servicio y superiores”...

“La violación de cualquiera de estas disposiciones, será castigada con la rescisión del contrato de trabajo al infractor”...

2.2.2. Los Reglamentos Interiores de Trabajo

La gran mayoría de las maquiladoras (aproximadamente 70%) se rigen por el Reglamento Interior de Trabajo. Dichos reglamentos o “convenios” laborales, son elaborados por los departamentos jurídicos de las empresas y con mínimos derechos y muchas obligaciones para los trabajadores y trabajadoras y con total aprobación de la autoridad laboral.

Cabe mencionar que estos reglamentos-convenios son muy similares en todas las maquiladoras de la ciudad, (para este trabajo se investigaron cinco reglamentos de igual número de maquiladoras).

Reglamento Interior de Trabajo Sistemas Eléctricos y Conmutadores-Delphi¹⁴

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 54.- La EMPRESA podrá disciplinar a sus TRABAJADORES amonestándolos. Suspendiéndolos temporalmente o rescindiéndoles el Contrato de Trabajo, según la gravedad de la falta.

Para la aplicación de las sanciones, la EMPRESA hará una investigación de los hechos y al resolver el caso tomará en cuenta la gravedad de la falta. La clasificación del empleado, su educación y su comportamiento habitual, excepto de aquellos casos en que la comprobación de la falta cometida sea obvio o cuando el empleado acepte su culpabilidad y/o participación en la comisión de la falta.

En todos los casos invariablemente el TRABAJADOR siempre tendrá el derecho a que se le oiga o escuche su versión.

Artículo 55.- Para la determinación de las medidas disciplinarias que se señalan en este reglamento, se tomará en cuenta la gravedad de la falta cometida, las circunstancias del caso y los antecedentes del TRABAJADOR, y podrán ser cualquiera de las siguientes, sin que esto implique un orden a seguir:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión sin goce de salario hasta por 8 días conforme a la gravedad de la falta.
- Rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para la EMPRESA.

SE APLICARÁ COMO SANCIÓN DESDE AMONESTACIÓN VERBAL HASTA SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO DE UNO (1) A OCHO (8) DÍAS LABORALES POR:

- 1.- ...
- 2.- *Cometer cualquier acto, gesto obsceno o inmoral, o por usar lenguaje obsceno dentro del inmueble ocupado por la EMPRESA y/o en cualquier vehículo al servicio de la misma, ya sea durante o fuera de las horas de trabajo.*
- 3.- ...
- 4.- ...
- ...
- 24.- *Poner inscripciones o pintar figuras indecorosas u obscenas en cualquier lugar del establecimiento, vehículo, inmueble o enseres de la EMPRESA...*

2.2.3. Los Códigos de Conducta

Existen también en algunas empresas reglamentos internacionales de responsabilidad social que se han firmado con la intención de competir a nivel global y con un compromiso social de las corporaciones multinacionales con las comunidades en donde se han asentado, dichos reglamentos varían de nombre, algunas se hacen llamar: Códigos de Conducta, Guía Ética Global, Principios Generales de Negocios, Guía de Responsabilidad Social Corporativa.

Cabe destacar que estos códigos de conducta son muy poco conocidos por las trabajadoras y no están reconocidas legalmente por las autoridades laborales, por lo que las empresas no tienen obligación de cumplirlas.

Algunas recomendaciones que encontramos en los códigos de conducta son:

Código de Conducta y Principios Generales de los Negocios¹⁵

El código de conducta y el comportamiento ético hablan bien de quien actúa conforme a ellos. El poder traer clientes, proveedores, inversionistas y los mejores empleados depende en gran parte de nuestra reputación. Por ello estamos comprometidos a cumplir estrictamente con las normas de ética del trabajo en nuestra relación con las personas y con las organizaciones...

Este Código de Conducta espera que todos seamos:

- Honestos y dignos de confianza en nuestras relaciones.
- Justos y considerados en nuestro trato con compañeros, clientes, proveedores y demás personas.

Compromiso hacia los empleados:

a) Sabemos que nuestros empleados son un elemento clave. Por lo que mantendremos un ambiente de buena comunicación, compromiso y responsabilidad así como un desarrollo personal y profesional de los empleados con un aprovechamiento óptimo de sus talentos.

b) Proporcionaremos condiciones seguras de trabajo para nuestros empleados.

c) ...

d) ...

e) *Ningún empleado deberá ser objeto de acoso sexual en el trabajo.* Queda expresamente prohibido *cualquier tipo de insinuación sexual, ya sea física o verbal.* Asimismo está prohibido tomar represalias contra cualquier empleado que rechace, proteste o denuncie cualquier tipo de acoso sexual. El incidente se deberá reportar al superior inmediato, al Gerente de Recursos Humanos o al Coordinador de Ética de su Centro de Trabajo y/o con el Coordinador General de Ética. La acción disciplinaria puede llegar hasta la rescisión del contrato de trabajo, de quien cometa dicho acoso...

EATON: Ética Global (Guía Ética)¹⁶ Una empresa. Un compromiso

Código de Ética

EATON Corp. exige de todos los directores, directivos y empleados de EATON, así como de sus subsidiarias y filiales (“EATON”), que en el desempeño de sus deberes y funciones observen los principios de comportamiento ético que describimos a continuación.

1.- Acatamiento de las leyes. Respetamos y obedecemos las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables a las empresas que poseemos en diversas partes del mundo.

2.- ...

3.- ...

4.- ...

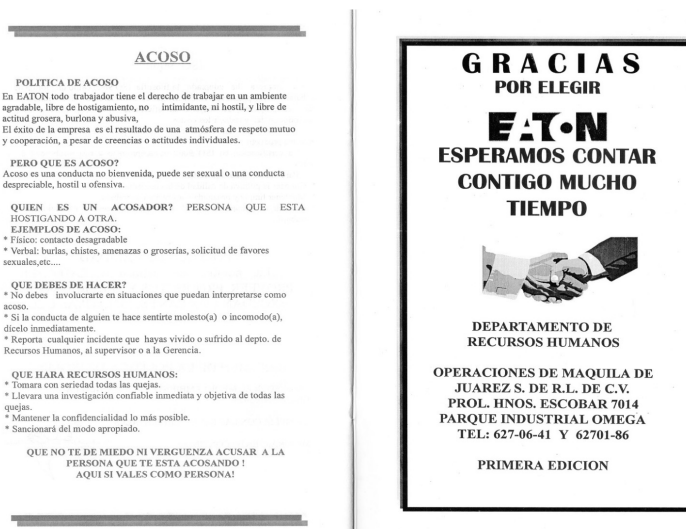
5.- ...

6.- Respetamos la *Diversidad* y practicamos la *Ecuanimidad* en las relaciones de empleo. En todas las partes del mundo en las que desarrollamos actividades nos comprometemos a respetar los intereses de una población de empleados culturalmente diversa, mediante practicas que faciliten un acceso en pie de igualdad y un trato ecuánime, basados en el merito. *En nuestra empresa no toleramos que nadie sea objeto de acoso o discriminación en el lugar de trabajo...*

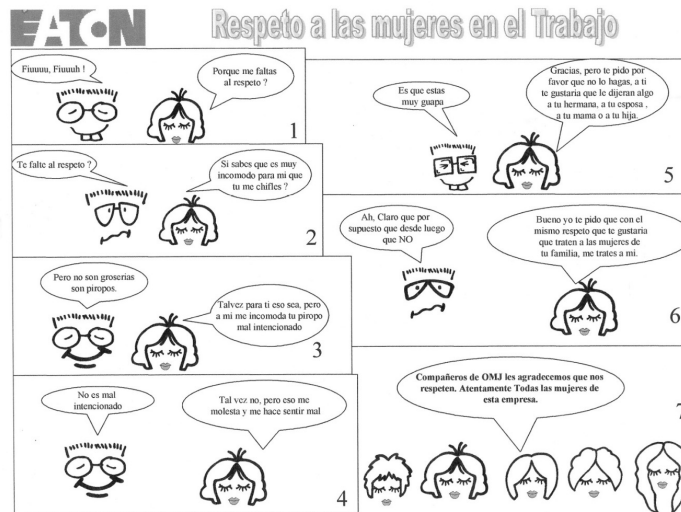
En esta empresa existen además una serie folletos y reglas no firmados o reconocidos por las autoridades laborales que son utilizadas para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual.

Cabe hacer mención que estas reglas se hicieron en maquiladoras en donde la mayoría de los trabajadores son hombres como es el caso de EATON Corp.

Algunas de ellas las presentamos a continuación:



Folletto. EATON Manual de bienvenida “Nos sentimos orgullosos de que ya pertenezcas a nuestro equipo de trabajo. Juntos es más bonito”.



Propaganda de EATON "Respeto a las mujeres en el trabajo".

EL IMPACTO del Hostigamiento Sexual en el Trabajo

Los posibles costos por hostigamiento sexual a un EMPLEADO incluyen por lo general:

- * Consecuencias emocionales y físicas.
- * El trabajo sufre falta de concentración.
- * Tensión en relaciones personales.
- * Miedo y ansiedad.
- * Depresión.
- * Problemas de peso e insomnio.
- * Abuso de drogas y alcohol.

¿ CUAL ES EL COSTO POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA EL PATRÓN ?

- * Aumento de ausencias.
- * Daño a la reputación de la compañía.
- * Aumento de costo de prestaciones y falta por enfermedad.
- * Vulnerabilidad a confrontamientos.
- * Cuotas legales.
- * Baja productividad de los empleados.
- * Moral baja.
- * Disminuye el trabajo en equipo.

¿ QUE ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL ?

El hostigamiento sexual es cualquier comportamiento sexual premeditado o repetido que no es bien recibido, así como otros comportamientos sexuales que son hostiles, ofensivos o degradantes

Dos TIPOS de hostigamiento sexual:

QUID PRO QUO. Es una condición de empleo abierta o implícita ofrecida a cambio de favores sexuales (por ejemplo: " Tragamos relaciones sexuales o serás despedida " o " Acuestate conmigo y tendrás la promoción "

AMBIENTE HOSTIL. Esta es una conducta sexual que no es bien recibida y suficientemente severa e insistente para crear un ambiente hostil de trabajo. Esto puede incluir: bromas sexuales, pósters indecentes, miradas de reojo, caricias obscenas, etc. (En casos menos severos, la insistencia es muy importante, un comentario vulgar o una sola solicitud para una cita no se justifican.) El 95% de los casos de hostigamiento sexual es de este tipo.

¿ QUE TAN FRECUENTE ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL ?

Estudios demuestran que entre el 50 y el 85 % de las mujeres experimentan hostigamiento sexual durante sus vidas académicas o en el trabajo. Cerca del 5% de estas mujeres presentará una queja formal, y un 2 % buscará solución fuera de la compañía. Aunque con frecuencia las mujeres son objeto de hostigamiento sexual, no es raro que los hombres también sean foco del hostigamiento sexual.

¿ Qué HACER si usted es hostigado ?

1. Hable con el hostigador. Dígale que su comportamiento debe parar.
2. Mantenga una lista con datos específicos, horas, lugares, posibles testigos, etc.
3. Hable con su supervisor, formal e informalmente.
4. Consulte al jefe de personal.
5. Ponga una queja formal

¿ Qué pueden hacer los empleadores para PARAR el hostigamiento sexual ?

Los patrones deben tener un reglamento de hostigamiento sexual escrito que incluya:
 • Una definición de hostigamiento y el lenguaje que claramente diga que es lo que no será tolerado. La descripción de medidas disciplinarias por las violaciones, como poner una queja, etc.

El patrón debe demostrar su fuente de desaprobación ante el hostigamiento sexual y asegurar que no será tolerado en el lugar de trabajo. Si surgieran quejas de hostigamiento sexual, el patrón necesita actuar con prontitud y con decisión para remediar el problema.

OBLIGACIONES DEL PATRON

- 1.- Informar al demandante de sus derechos.
- 2.- Investigar efectiva y ampliamente la queja.
- 3.- Poner un remedio rápido a la situación

Folleto repartido en EATON Corp., por Casa Amiga "Enfrentando el HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

3. Marco jurídico e institucional

3.1. Marco internacional

Distintos organismos defensores de los Derechos Humanos han reconocido la gravedad y trascendencia de la violencia hacia las mujeres en todo el mundo.

La ONU, la OMS o la UNESCO han denunciado los graves efectos que la violencia de género, tiene para la población femenina del mundo y han elaborando propuestas de actuación para promover cambios sociales y legislativos, lo que ha favorecido para abordar un problema hasta ahora silenciado o ignorado.

Las distintas conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre las mujeres abordan la violencia contra las mujeres como un área específica de actuación.

3.1.1. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

La Asamblea General de la ONU celebrada en 1967 declaró:

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos *establece el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos* y que toda persona tiene *todos los derechos y libertades* proclamados en dicha Declaración, *sin distinción alguna*, incluida la distinción por razón de sexo.

Preocupada de que, a pesar de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y de otros instrumentos de las Naciones Unidas y los organismos especializados y a pesar de los progresos realizados en materia de igualdad de derechos, *continúa existiendo considerable discriminación en contra de la mujer*.

Considerando que es necesario *garantizar el reconocimiento universal, de hecho y en derecho*, del principio de *igualdad del hombre y la mujer*.

En dicho instrumento internacional se proclama las siguientes normas:

Artículo 1.

“La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana”.

Artículo 2.

“Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular”:

a) El principio de la igualdad de derechos figurará en las constituciones o será garantizado de otro modo por ley;

Artículo 7.

“**Todas las disposiciones de los códigos penales que constituyan una discriminación contra las mujeres serán derogadas**”.

Artículo 10.

1.- “Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular”:

a) El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo.

b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

Artículo 11.

1.-"El principio de la igualdad de derechos del hombre y la mujer exige que todos los Estados lo apliquen en conformidad con los principios de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos".

2.- "En **consecuencia**, se encarece a *los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y los individuos* que hagan cuanto esté de su parte para promover la aplicación de los principios contenidos en esta Declaración".

3.1.2. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Depositario: ONU.

Lugar de adopción: Nueva York, EUA.

Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979.

Suscrita por México: 17 de julio de 1980.

Vinculación de México: 23 de marzo de 1981. Ratificación.

Se establece textualmente que:

Los Estados Partes en la presente Convención:

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo.

Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

Teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.

Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones.

Resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones.

Y en su articulado se expresa que:

PARTE I

Artículo 1.

“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda *distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*”.

Artículo 2.

“Los Estados Partes *condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer*”.

Con tal objeto, se comprometen a:

a) ...

b) *Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.*

Artículo 5.

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para”:

a) *Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres*

PARTE III

Artículo 11.

1.- “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la *discriminación contra la mujer en la esfera del empleo* a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”.

En particular:

a) ...

b) El derecho a las *mismas oportunidades de empleo*, inclusive a la aplicación de los *mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.*

- c) ...
- d) El derecho a *igual remuneración*, inclusive prestaciones, y a *igualdad de trato* con respecto a un trabajo de igual valor, así como a *igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo*.
- e) ...
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

3.1.3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará, Brasil)

Depositario: OEA.

Lugar de adopción: Belem do Para, Brasil.

Fecha de adopción: 9 de junio de 1994.

Vinculación de México: 12 de noviembre de 1998. Ratificación.

Que a la letra dice:

Los Estados partes de la presente Convención:

Reconociendo que el respeto irrestricto a los derechos humanos ha sido consagrado en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y reafirmando en otros instrumentos internacionales y regionales;

Han convenio en lo siguiente:

CAPÍTULO I. DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.

“Para los efectos de esta Convención *debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*”.

Artículo 2.

“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la *violencia física, sexual y psicológica*”:

...

b) Que tenga lugar en la *Comunidad* y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, *violaciones, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo*, así como en *instituciones educativas, establecimientos de salud*...

CAPÍTULO II. DERECHOS PROTEGIDOS

Artículo 3.

“Toda mujer tiene derecho a *una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como el privado*”.

Artículo 4.

“Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos”.

Estos derechos comprenden, entre otros:

- a) ...
- b) el derecho a que *se respete su integridad física, psíquica y moral*.
- ...
- g) el derecho a un *recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos*.

Artículo 6.

“El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros”:

- a) El derecho de la mujer a *ser libre de toda forma de discriminación*.

CAPÍTULO III. DEBERES DE LOS ESTADOS

Artículo 7.

“Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente”:

- a) ...
- b) Actuar con la debida diligencia para *prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer*.
- c) ...
- d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a *abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer* de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad.

Artículo 8.

“Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para”:

- a) ...
- b) *Modificar* los patrones socioculturales de *conducta de hombres y mujeres*, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para *contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas*

que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer.

Artículo 9.

“Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la *situación de vulnerabilidad a la violencia* que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, *de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada*. En igual sentido se *considerará* a la mujer que *es objeto de violencia* cuando *está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad*”.

CAPÍTULO IV. MECANISMOS INTERAMERICANOS DE PROTECCIÓN

Artículo 10.

“Con el propósito de proteger el derecho de la mujer a una vida libre de violencia, en los informes nacionales a la Comisión Interamericana de Mujeres, los Estados Partes *deberán incluir información sobre las medidas adoptadas para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer*, para asistir a la mujer afectada por la violencia, así como sobre las dificultades que observen en la aplicación de las mismas y los factores que contribuyan a la violencia contra la mujer”.

Artículo 12.

“*Cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida* en uno o más Estados miembros de la Organización, puede *presentar* a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos *peticiones que contengan denuncias o quejas de violación del Artículo 7 de la presente Convención* por un Estado Parte, y la Comisión las considerará de acuerdo con las normas y los requisitos de procedimiento para la presentación y consideración de peticiones estipulados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el Estatuto y el Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos”.

3.1.4. IV Conferencia Mundial de la Mujer

Celebrada en Pekín en 1995, ratificó que:

“*La violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales*”. La **Plataforma de Acción de Pekín**, además de establecer, como uno de sus objetivos estratégicos, la lucha para erradicar la violencia contra las mujeres, procedió a su

definición como “*todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo... y en otros ámbitos*”.

3.2. Marco Nacional

3.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1.

... “Queda prohibida la discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Artículo 4.

El varón y la mujer son iguales ante la ley.

... “Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar”.

Artículo 123.

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

I.- ...

II.- ...

III.- ...

IV.- ...

V.- ...

VI.- ...

VII.- “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”.

3.2.2. Ley Federal del Trabajo

Artículo 51.

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador”:

I.- ...

II.- “Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III.- “Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo”.

Artículo 132.

Son obligaciones de los patrones:

I.- ...

II.- ...

III.- ...

IV.- ...

V.- ...

VI.- “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”.

3.2.3. Jurisprudencia de la SCJN

Se presenta la siguiente Tesis Jurisprudencial, para explicar que los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, signados por el presidente de la República y ratificados por el Senado, deberán aplicarse en cuanto amplíen y reglamenten esos mismos derechos.

TRATADOS INTERNACIONALES. SU APLICACIÓN CUANDO AMPLÍAN Y REGLAMENTAN DERECHOS FUNDAMENTALES.

Conforme al **Artículo 133 Constitucional**, la propia Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los **tratados** que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión. Ahora bien, cuando los **tratados internacionales** reglamentan y amplían los derechos fundamentales tutelados por la Carta Magna, deben aplicarse sobre las leyes federales que no lo hacen, máxime cuando otras leyes también federales, los complementan.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 799/2003. Ismael González Sánchez y otros. 21 de abril de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretaria: Mariza Arellano Pompa.¹⁷

3.2.4. Código Penal para el Estado de Chihuahua

TÍTULO DECIMOCUARTO
Delitos contra la libertad y seguridad sexuales

CAPÍTULO III. ABUSOS SEXUALES

Artículo 245.

“Al que sin consentimiento de una persona ejecute en ella o por ella se haga ejecutar un acto sexual, distinto a la cópula, se le impondrán de seis meses a dos años de prisión y multa de treinta a ochenta veces el salario”.

Artículo 246 Bis.

“En los delitos anteriores, además de las penas que correspondan, se aplicará prisión de uno a tres años y multa de cincuenta a cien veces el salario, cuando se cometan:

I.- ...

II.- ...

III.- Quebrantando la fe que expresa o tácitamente nace de cualquier relación que inspire confianza y respeto, y

IV.- Cuando se utilicen los medios que proporciona un empleo público, oficio, profesión o docencia.

En este último caso, además de las penas que correspondan, se aplicará suspensión por el término de cinco años en el ejercicio del oficio o profesión y destitución del empleo público.

CAPÍTULO IV. HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 247.

“Al que asedie a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, se le aplicará prisión de tres meses a dos años y multa de treinta a sesenta veces el salario.

Si el hostigador fuera servidor público y utilizara los medios y circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá también de su cargo.

Comentarios al artículo

Este delito que, desafortunadamente, es uno de los mas difíciles de comprobar. En el ámbito penal es difícil evidenciarlo porque, por un lado la mayoría de los hostigamientos sexuales se dan en secreto, y por otro, el artículo 247 del Código Penal de Chihuahua, no especifica que se considera como una conducta lasciva ni como diferenciarlo de un piropo a una majadería, la única forma que podría probarse es a través de videos, grabaciones o testigos que, por lo general, no quieren verse involucrados, aun habiendo evidencias, la ley no protege a todas las víctimas. Según la redacción del apartado 247, el delito de hostigamiento se comete en una relación de “supra-subordinación”, esto es, la ley sólo castiga a los jefes que hostigan a sus empleados, ya sean hombres o mujeres, dejando fuera otro tipo de casos como el de compañeros que asedien a otros, o empleados a sus jefes.

(Lic. Adela Lozoya)¹⁸

MARCO JURÍDICO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO (Elaborado por el Lic. Jorge Gaytan)

El concepto legal de hostigamiento sexual, lo encontramos en el Código Penal del Estado de Chihuahua, y se refiere a asediar a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta.

Este concepto es bastante novedoso y contiene elementos que amplían lo amplían, pues, anterior a la reforma del 17 de octubre de 2001, el artículo 247 del Código mencionado, señalaba lo siguiente:

Artículo 247.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a una persona a pesar de su oposición manifiesta, valiéndose de su posición jerárquica de las relaciones labores, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, causando cualquier perjuicio o daño, se le aplicará multa de treinta a setenta veces el salario.

Si el hostigador fuere servidor público y utilizara los medios y circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá también de su cargo.

Como se podrá observar, el concepto de hostigamiento sexual, anterior a la reforma, contenía elementos muy puntuales para que se diera el delito, incluso, hasta la penalidad era risible, pues sólo se señalaba una multa. En cambio, en el nuevo tipo penal de hostigamiento sexual, ya no es necesario que exista una relación de subordinación para que encuentre el delito, si no simplemente un asedio con la finalidad sexual, sin que el sujeto pasivo consienta esa actitud, en pocas palabras, ahora, y relacionándolo con las relaciones labores, podríamos perfectamente encuadrar el asedio sexual de un compañero(a), a otro(a), incluso la novedad es que ya se contiene una sanción corporal para el que cometa ese delito, la cual será de tres meses a dos años, además de una multa de treinta a setenta veces el salario. En este delito se conserva y de manera atinada por parte del legislador, en que si es servidor público el o la sujeto que asedie sexualmente, al mismo se le destituirá de su cargo.

Ahora bien, las compañeras trabajadoras, tendrán que interponer su querrela ante el Agente del Ministerio Público Adscrito al Departamento de Delitos Sexuales y Contra la Familia, en donde, por disposición constitucional y legal, están obligados los servidores públicos a levantarle su denuncia y proveer a todas las medidas que sean necesarias para cuidar la integridad del sujeto pasivo del delito, a recibirle todos los medios de prueba para demostrar la existencia del delito, a coadyuvar con la autoridad investigadora por medio de representante legal, tal como lo señalan el Artículo 20 constitucional en su apartado B, que a la letra establece:

Artículo 20.

a) ...

b) De la víctima o del ofendido:

I.- Recibir asesoría jurídica; ser informado de los derechos que en su favor establece la Constitución y, cuando lo solicite, ser informado del desarrollo del procedimiento penal.

II.- Coadyuvar con el Ministerio Público; a que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, tanto en la averiguación previa como en el proceso, y a que se desahoguen las diligencias correspondientes.

Cuando el Ministerio Público considere que no es necesario el desahogo de la diligencia, deberá fundar y motivar su negativa.

III.- Recibir, desde la comisión del delito, atención médica y psicológica de urgencia.

IV.- Que se le repare el daño. En los casos en que sea procedente, el Ministerio Público estará obligado a solicitar la reparación del daño y el juzgador no podrá absolver al sentenciado de dicha reparación si ha emitido una sentencia condenatoria.

La ley fijará procedimientos ágiles para ejecutar las sentencias en materia de reparación del daño

Y el artículo 16 Bis, del Código de Procedimientos Penales del Estado de Chihuahua, el cual amplía los derechos humanos de las víctimas de los delitos, contenidos en la Constitución Federal, y a que a la letra dice:

Artículo 16 bis.- Desde el inicio del procedimiento penal, el ofendido, la víctima del delito, o los familiares directamente afectados, según sea el caso, tienen derecho a:

I.- Recibir asesoría jurídica del ministerio público.

II.- Consultar el expediente y obtener copias certificadas de lo que conste en el.

III.- Instituir un representante para los efectos señalados en la fracción anterior, quien además estará facultado para formular alegatos en las mismas ocasiones en que lo haga el defensor.

IV.- repreguntar al inculpado, testigos y peritos, así como hacer observaciones pertinentes en las demás diligencias de recepción de pruebas.

V.- coadyuvar con el ministerio publico por si, por abogado o por persona digna de su confianza debidamente autorizada, proporcionándole todos los elementos de que disponga para acreditar el cuerpo del delito de que se trate, la responsabilidad del inculpado y el daño o perjuicio causado.

Para tal efecto, podrá aportar y objetar pruebas, interponer recursos con la propuesta de agravios correspondientes; solicitar las medidas de aseguramiento de bienes y personas, así como la procedencia y monto de la reparación del daño, para que dicho servidor publico las analice y envíe, en su caso, al juzgador.

Cuando el ministerio público considere que no es necesario el desahogo de alguna de estas diligencias, deberá fundar y motivar su negativa.

VI.- El ofendido recibirá atención médica de urgencia, en la forma prevista por los reglamentos que se expidan para este efecto por el ejecutivo del estado.

El ofendido, víctima del delito, o sus familiares, según sea el caso, recibirán atención medica y psicológica de urgencia, en la forma prevista por los reglamentos que se expidan para este efecto por el ejecutivo del estado.

VII.- La entrega de los bienes de que fue privado con motivo de la comisión de un delito, en los términos del Artículo 48 del Código Penal, siempre y cuando acredite plenamente el derecho de propiedad o posesión sobre los mismos, lo que deberá hacerse

mediante título de propiedad, factura o cualquier otro documento público o privado similar, o en su defecto, con dos testigos.

Para efectos del párrafo anterior, una vez solicitada la entrega, la autoridad investigadora o judicial deberá emitir acuerdo debidamente justificado sobre la procedencia o improcedencia de la misma dentro de las veinticuatro horas siguientes a la formulación de la solicitud. En caso de procedencia, dicha autoridad, dentro de la veinticuatro horas siguientes a la emisión del acuerdo, deberá hacer entrega material de los bienes a la víctima o al ofendido, o emitirá la orden de liberación que corresponda.

VIII.- Solicitar al ministerio público que dicte, o en su caso que solicite a la autoridad judicial, las medidas y providencias que para su seguridad y auxilio prevén el presente Código y el Código Penal del Estado.

IX.- En los términos previsto por la ley, impugnar las determinaciones acerca del no ejercicio y desistimiento de la acción penal.

Estos son todos los derechos humanos de las compañeras trabajadoras que sufran hostigamiento sexual en el trabajo, que como anteriormente habíamos establecido, no solamente viene de los patrones, sino también de los compañeros(as).

4. Propuestas e iniciativa

El hostigamiento sexual es un delito nuevo, considerado como tal desde la década pasada en México, a raíz de la demanda de grupos de mujeres trabajadoras y asociaciones civiles. A pesar de sus esfuerzos, este delito no se contempla en todo el país. Para el 2001 sólo 23 estados lo castigaban ya sea con parcas multas económicas o encarcelamiento.

El Código Penal de Chihuahua sanciona el acoso sexual en su artículo 247 del Capítulo IV. Activistas critican el apartado como ambiguo y difícilmente comprobable, además de que sólo contempla el acoso en situaciones de jerarquía (cuando el (la) acosador(a) es jefe y el (la) acosado(a) es subalterno(a), aun cuando se han llevado a cabo dos reformas al respecto. Más que proteger a la víctima, la desampara.

Al artículo le falta precisar “al punto y coma” situaciones de acoso sexual y otorgarle el beneficio de la duda a la víctima, además carece de un verdadero escarmiento público contra el victimario ya que la sanción sólo consta de una sanción económica¹⁹.

(Hasta antes de la última modificación, la sanción incluía de 10 a 40 días de prisión).

Varias asociaciones civiles, como el Grupo 8 de Marzo y Mujeres por Juárez, exigieron incrementarla de 6 meses hasta 3 años de cárcel y establecer una multa de 30 a 60 veces el salario mínimo. Al final, sólo se tomó parte de la propuesta. En la última reforma, publicada el 17 de octubre del 2001, sólo incluyó la sanción económica.

La educación basada en el respeto y equidad de género así como el endurecimiento de políticas o códigos de conducta en los centros de trabajo podrían disminuir las incidencias de acoso.



Los estereotipos tradicionales también deben romperse pues nuestra cultura a cambiado y ya es tiempo de que las mujeres conozcan que tienen derechos a ser respetadas, ello aunado a mejoras del artículo 247 del Código Penal para precisar situaciones de acoso sexual y fortificar las sanciones podría ayudar a erradicar el problema.²⁰

El hostigamiento sexual es causa de rescisión del contrato o de despido injustificado por parte de la trabajadora (se conceptúa como faltas de probidad y honradez) y se tipifica como delito por la legislación penal del estado.

Si aunado a eso le agregamos la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación donde resolvió que *“para acusar por el delito de abuso sexual, es necesario acreditar que el contacto con la víctima tuvo intención lujuriosa”*. La Primera Sala de la Corte precisó que cualquier acto, *“aunque sólo sea una caricia, roce o frotamiento, puede calificar como abuso sexual, esto, con independencia de la duración del incidente o la forma de contacto entre el agresor y la víctima, siempre y cuando no tenga como fin lograr la cópula, pues en ese caso es tentativa de violación, un roce o frotamiento incidental, ya sea en la calle o en alguno de los medios de transporte, no serían considerados como actos sexuales, de no presentarse el elemento intencional de satisfacer un deseo sexual a costa de la víctima”*. Tal resolutorio tiene fundamento legal, según jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de enero del 2006.

Aun así, creemos que hace falta mucho por legislar por leyes más severas y con menos condicionamientos para las trabajadoras que interponen una denuncia por este caso, ya que en la práctica es casi imposible que se pueda probar, por las pocas herramientas jurídicas con las que se cuenta actualmente en el código penal y en la Ley Federal del Trabajo.



NOTAS

- ¹ Las políticas públicas de juventud: Retos y perspectivas desde Ciudad Juárez. T. Almada e I. Marrufo.
- ² Informe de gestión, noviembre 2003-abril 2004. Comisión para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en Ciudad Juárez (CPEVMCJ).
- ³ Políticas públicas de juventud: Retos y perspectivas desde Cd. Juárez.
- ⁴ Informe de gestión CPEVMCJ.
- ⁵ Hugo Almada, exposición que hizo ante la CPEVMCJ.
- ⁶ Instituto Municipal de Investigación y Planeación (IMIP) de Cd. Juárez.
- ⁷ "Sabemos que salimos, pero no sabemos si vamos a regresar", Mirna Ajo.
- ⁸ IMIP, Radiografía Socioeconómica del Municipio de Juárez 2002.
- ⁹ CPEVMCJ.
- ¹⁰ *El Diario*, 11 de abril del 2003.
- ¹¹ Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo, Secretaría Confederal de la Mujer (CC.OO.).
- ¹² "Identidad y cultura en torno de las condiciones de vida y de trabajo del sector obrero de las maquiladoras de Ciudad Juárez", P. Ravelo y S. Sánchez.
- ¹³ Folleto "Contrato Colectivo de Trabajo 1993-1995 SURGIKOS, S.A. de C.V., *Jonson & Johnson Company*".
- ¹⁴ Folleto "Sistemas Eléctricos y Conmutadores, S.A. de C.V., Reglamento Interior de Trabajo SEC-DELPHI".
- ¹⁵ Folleto "Código de Conducta Philips y Principios Generales de los Negocios".
- ¹⁶ Folleto "EATON: Ética Global. Una empresa. Un compromiso. Guía Ética".
- ¹⁷ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Registro No. 180431, Novena Época, Tesis Aislada, XX, septiembre del 2004, p. 1896.
- ¹⁸ Comentarios de la Lic. Adela Lozoya, abogada colaboradora del Centro de Crisis Casa Amiga. Entrevista de *El Diario*, publicado el 11 de abril del 2003.
- ¹⁹ Victoria Caraveo, Directora del Instituto Chihuahuense de la Mujer.
- ²⁰ Esther Chávez Cano, Directora de Casa Amiga.



SERVICIO DESARROLLO Y PAZ, A.C. (SEDEPAC)

INVESTIGACIÓN
DEL MARCO JURÍDICO
EN EL ESTADO DE
COAHUILA

AUTORAS:

GLORIA TELLO SÁNCHEZ
Coordinadora

EVA PADILLA CARRERA y JESSICA PONCE RAMÍREZ

I. El contexto y desarrollo de la industria maquiladora de exportación en el Estado de Coahuila

El Estado de Coahuila de Zaragoza se ubica en la parte central del extremo norte de la República Mexicana. Su nombre viene de una tribu india “los coahuilas” que fueron los antiguos habitantes de la región. Está constituido por 38 municipios. En el ámbito nacional es el tercero en extensión territorial y ocupa una superficie de 151,578.37 km². Colinda al norte con Estados Unidos, al este con Estados Unidos y Nuevo León, al sur con Nuevo León, Zacatecas y Durango, al oeste con Durango, Chihuahua y Estados Unidos. Su límite al norte está marcado por el Río Bravo y comparte más de 500 kilómetros de frontera con Estados Unidos.

Su clima es semiárido y desértico, de escasa vegetación silvestre, su flora está constituida principalmente por arbustos, cactus, magueyes y nogales, su suelo es arenoso y está constituido por rocas sedimentarias, que con el tiempo se mineralizaron y ahora constituyen yacimientos carboníferos y de minerales concentrados, repartidos a lo largo del estado. Existen cuatro regiones hidrológicas, subyacen las aguas termales y manantiales y sus ríos son aprovechados para riego y para la construcción de presas hidráulicas.

El territorio está dividido por la Sierra Madre Oriental, una gran cordillera que lo atraviesa en toda su longitud con dirección sureste-noreste, su altitud máxima es de hasta 3,600 mts. sobre el nivel del mar. Sus cerros forman un gran número de serranías con sus consiguientes valles y cañadas, sus vías de circulación corren entre las ciudades principales y llegan a Saltillo —capital del estado— o atraviesan el estado para facilitar el comercio entre México y Estados Unidos.¹

Los datos oficiales señalan una población total de 2,298,070 habitantes, de los que 1,140,195 son hombres y 1,157,875 son mujeres, la distribución de población: 89% urbana y 11% rural; a nivel nacional el dato es de 75% urbana y 25% rural, la densidad de población es de 15 habitantes por kilómetro cuadrado; en el país son 50 hab/km². La escolaridad es 8.4 % (poco más de segundo de secundaria); 7.5% el promedio nacional.

El sector de actividad que más aporta al PIB estatal: Industria Manufacturera; destaca la fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo; más del 50% de la población es urbana y se concentra en las ciudades más importantes, Saltillo, Torreón, Monclova, Piedras Negras y Ciudad Acuña, la población mayoritaria se concentra en los grupos de edades de 15 a 24 años, un 86% de sus habitantes viven en localidades mayores de 2,500 habitantes.

La tasa de crecimiento poblacional es de 2.4% con un flujo migratorio proveniente de los estados cercanos Nuevo León, Durango, Veracruz, Chihuahua y otros estados del sur del país que están a la espera de pasar a los Estados Unidos. La población económicamente activa, está conformada por 1,664,615 habitantes, de estos 817,728 son hombres y 846,887 son mujeres, las principales ocupaciones son: artesanos, obreros, operadores de maquinaria fija, comerciantes y dependientes, trabajadores en servicios personales, y trabajadores agrícolas, quienes trabajan en la industria manufacturera, el comercio, construcción, agricultura y ganadería.

Las principales fuentes productivas son la agricultura, la ganadería, comercio, industria, minería y artesanía. Sus dinámicas económicas tienen semejanza con las tendencias nacionales, es decir, se redujo el sector primario de 26% en 1970 a 12% en 1990 y aumentó la actividad secundaria y terciaria de 28 a 38% y de 36 a 47%, respectivamente. Las mujeres participan mayoritariamente en la agricultura, el comercio y la industria, en particular en la industria de la costura.

En la producción agrícola el maíz, el sorgo forraje y el frijol, constituyen los principales productos sembrados y cosechados, de los cultivos cíclicos, entre los perennes están: los pastos, la alfalfa, el nogal y en menor proporción manzano y la vid.²

Con la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC), la agroindustria se vio favorecida con el aprovechamiento de riego, agroquímicos y maquinaria industrial, la cual se concentra sólo en las zonas más fértiles, como es la micro región de la Laguna y de la zona centro que abarca los municipios de Parras, Ramos Arizpe y Arteaga. La agroindustria es la tercera fuente en producción de algodón y en menor importancia también se produce manzana, uva, nuez, tomate y sandía. En tanto los pequeños productores tienen serias dificultades debido a que la política gubernamental ha abandonado el campo y por consiguiente ha eliminado los subsidios para los pequeños productores, por lo que sólo producen para el autoconsumo o bien se transforman rápidamente de campesinos pobres a trabajadores agrícolas.

En el norte de Coahuila la industria es el factor más importante, destaca la extracción de carbón mineral, particularmente en los municipios de Palau, Nueva Rosita y Cloete; la industria eléctrica y la industria maquiladora. Destacan también las plantas termoeléctricas y la Empresa Minera Carbonífera, ubicadas en Río Escondido, cuya producción es de importancia mundial, su actividad ha influido en el aumento acelerado de la población en los municipios de Ciudad Acuña, Piedras Negras, Jiménez, Guerrero e Hidalgo.

A principios de siglo la fundición del acero era una fuente muy importante y generadora de empleo; en la actualidad la destrucción de la economía campesina, acompañada de la crisis en la industria minera y la alta tecnologización, para la fundición del acero, ha provocado niveles de desempleo tan altos que familias enteras se han visto obligadas a migrar, propiciando la existencia de ciudades fantasma, que han perdido una gran cantidad de sus habitantes.

Una caracterización de las maquiladoras en Coahuila

En el estado de Coahuila la tradición de lucha que ha caracterizado a los trabajadores a lo largo de su historia —ferrocarrileros, mineros, acereros, campesinos y electricistas— ha forjado una experiencia sindical y reivindicativa de muchos años ¿Quién no recuerda, por mencionar sólo algunos casos, las gestas agrarias de la comarca lagunera durante el cardenismo, el heroísmo de la caravana del hambre de los mineros de Nueva Rosita, Cloete y Palau en 1951, o la riqueza del proyecto sindical de los trabajadores siderúrgicos de Monclova en los años setentas? Las obreras y obreros de las maquiladoras, a pesar de que en muchos casos no tuvieron experiencias laborales y sindicales previas, se formaron en comunidades y familias en las que el sindicato, el grupo campesino, la organización popular y la comunidad eclesial eran parte de la vida cotidiana; son herederas de una tradición que puede reconstruirse.³

En Coahuila, el crecimiento acelerado de las maquiladoras es un fenómeno tardío; pues fue durante los años setentas, cuando estas plantas se expandieron de una manera espectacular; a un ritmo mucho más rápido que la media nacional y que la media de los estados de la frontera norte. Esto hace que las maquiladoras coahuilenses tengan algunas características diferentes a las de las otras regiones. Al Igual que en las maquiladoras del resto del país, en Coahuila se pueden encontrar bajos salarios, debilidad del sindicalismo, predominio de tareas repetitivas, deterioro social y urbano, y hostigamiento sexual hacia las trabajadoras. Pero hay otros aspectos en los que la industria maquiladora de Coahuila presenta rasgos particulares.

En primer lugar destaca la importancia de la industria textil y del vestido. En otras entidades, las maquiladoras que más han crecido son las electrónicas y de autopartes, pero en Coahuila han tenido un notable crecimiento las plantas dedicadas a la confección de ropa, que ocupan a más de la mitad del personal de las maquiladoras de la entidad. Este hecho es de particular importancia, porque la industria de la confección no es tan compleja ni se encuentra tan monopolizada como la electrónica y la automotriz, lo que plantea la posibilidad de una mayor utilización de insumos nacionales y de creación de cadenas productivas en las que participen empresas pequeñas y medianas e, Incluso productores agrícolas. De hecho en la región de la Laguna se han dado casos de encadenamientos entre la producción de algodón, la fabricación de telas, las plantas de confección de ropa y las que se encargan del lavado y planchado de la misma.⁴

Se puede observar que la maquila, en las ciudades donde se establece, ha acelerando una serie de contradicciones que no hubieran sido visibles sin su intervención. Los 100 mil empleos creados por la industria maquiladora en Coahuila tienen un alto costo social, se presenta su rostro más duro en la Región Lagunera y en Ciudad Acuña, donde existe desarrollo industrial pero a costa de un agudo deterioro social. Por ejemplo, Torreón y su área conurbada están en primera página de los diarios, señalando los problemas de contaminación y agotamiento de los mantos acuíferos, junto con las historias de violencia familiar, la drogadicción, el pandillerismo y mayores niveles de delincuencia. En todo estos casos son visibles los efectos de una industrialización sin un soporte de proyectos de inversión

pública, hasta las autoridades reconocen que la demanda social los rebasó, señalan políticos y conocedores de la región.

Algunas experiencias organizativas

No existe una recuperación de la participación y de las luchas en las maquiladoras del estado de Coahuila, sin embargo queremos destacar algunos elementos de las experiencias desarrolladas en la región, en la maquiladora Carrizo Manufacturing del municipio de Piedras Negras, se constituyó en 1968 el Sindicato Autónomo de Carrizo Manufacturing, que funcionó durante 24 años hasta 1998; “un día a la empresa le parece que ya no debe continuar, llama a la CTM para que intervenga y el gobierno da su apoyo a la empresa y a la CTM para que desaparezca el sindicato autónomo; el proceso terminó el 6 de marzo de 1998 cuando desconocen, después de un recuento amañado y con mucha presión hacia la base trabajadora, a la Secretaría General.

Unos 100 trabajadores(as) de Carrizo que apoyaron la permanencia del sindicato autónomo fueron despedidos y marcados en las listas negras que les han impedido encontrar empleo en la ciudad”. Con el desmantelamiento de la planta laboral se desploma la producción, hay un incumplimiento de contratos, surgen problemas económicos, la empresa se declara en quiebra y suspende operaciones; la vida del sindicato concluye en lo que se resuelve la situación de la empresa y los trabajadores que dieron la lucha por mantener el sindicato no consiguen trabajo porque están boletinados por la CTM. Esto lo expresa Juanita Soto, ex secretaria general del sindicato.⁵

Otra experiencia importante, se dio en el mismo municipio; se formó el único sindicato autónomo que existe hoy en Coahuila; el sindicato de la empresa Dickies surgió hace 28 años, es de una empresa textil de 140 trabajadoras(es) y se mantiene hasta la actualidad. Esta empresa ofrece, según lo expresa su asesor jurídico Roberto Jiménez, los mejores salarios y prestaciones entre las maquiladoras de Piedras Negras; Maria Elena Contreras, secretaria general del sindicato autónomo de Dickies expone: “aquí un 99% de los sindicatos los asesora la CTM, pero en Dickies no queremos ser de la CTM”.

Un elemento importante que rescatamos de estos movimientos organizados es la búsqueda de una identidad colectiva autónoma que los diferencie de las prácticas de manipulación, de la subordinación clientelista de los sindicatos oficiales y partidos políticos dominantes y ,sobre todo del tutelaje paternalista y autoritario de la “representación sindical oficial”.

Auge y crisis de las maquiladoras en Coahuila

En los noventas, los gobiernos del Estado, impulsaron una estrategia de crecimiento en la comarca lagunera, más que en Torreón, fue en Francisco I. Madero, San Pedro de las Colonias y Matamoros, donde los habitantes, que vivían de la actividad agrícola, afectada en esos momentos por la caída de los precios internacionales, hizo poco rentable el cultivo del algodón.

Un ejemplo de la estrategia de cadenas productivas, según el Secretario de fomento económico, Antonio Murra, se encuentra en Wrangler. Esta compañía invirtió en Coahuila 55 millones de dólares trayendo toda su cadena productiva; construyeron dos plantas dos plantas de costura en la Laguna mas una tercera en el norte del Estado, compran tela a Lajat, la cortan con maquinaria muy sofisticada, la mandan a tres plantas de costura en el estado y a otras veinte maquiladoras en la región, cada una de las cuales tiene 500 trabajadoras. Una vez cosidos los pantalones vuelven y entran a 3 procesos de lavandería, de planchado y antiarrugas en donde las trabajadoras(es) ni meten las manos, Antes todas las cortadoras estaban en El Paso. Es así que de Torreón sale el producto directamente a sus centros de distribución y se envían, hasta Europa, pantalones hechos en la Laguna. Proyectos parecidos armaron recientemente Hanes, Fruit of the Loom y Dimit.⁶

La Laguna se convirtió a nivel mundial en ese momento en la principal exportadora de mezcilla del país, con tres grupos nacionales, Lajat, Libra 2000 y Pámanes en Torreón dedicados a esta tarea y recibieron un fuerte apoyo del gobierno estatal. De producir 12 millones de metros de tela, llegaron a producir 100 millones de metros de tela y fue así como la industria maquiladora creció hasta concluir en la formación de toda una cadena productiva para elaborar la tela, cortar, coser, planchar, lavar y darle acabado.

Una de las transnacionales de la confección, Sara Lee de capital estadounidense, líder mundial en el proceso de reestructuración de la industria textil y de la confección; instaló en Ciudad Frontera, Coahuila, hace mas de diez años una planta textil, llamada Confeccion de Monclova con una planta de 2 000 trabajadoras(es) en sus inicios.

La crisis internacional afectó a las maquiladoras instaladas en nuestro país, en 2001, generó la pérdida del 17% del personal ocupado, es decir 219,188 trabajadoras(es), lo que equivale al despido diario de 609 personas. Estos despidos y cierres ocurrieron entre el declive de la producción de esta industria exportadora de octubre del 2000, hasta marzo de 2002, según la información del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI).

En el Estado de Coahuila, para el año 2001, las empresas disminuyeron su personal, redujeron turnos, desaparecieron bonos de productividad, trayendo consigo el desempleo y una secuela de problemas sociales. Esto cambió drásticamente los escenarios productivos de la región fronteriza y de manera general la estructura del empleo a nivel nacional.

En 2002, parece tener una leve recuperación, se restablecen los niveles de intensidad y calidad, pero el salario no se recupera, aumentando el desempleo en las principales ciudades donde se concentraba desde sus inicios, Ciudad Juárez, Tijuana, Reynosa y Matamoros en Tamaulipas, Ciudad Acuña y Monclova, en Coahuila.

Para el estado de Coahuila, los datos con los que contamos, muestran que el año 2001, es donde se manifiesta la crisis de manera muy fuerte, se sabe de 2,400 empleos perdidos. Para el año 2002, despidieron a 4,830 en su mayoría de Torreón y en 2003, despidieron a 1,086 trabajadoras(es) también de Torreón.

**Maquiladoras que han cerrado en los últimos años
(Ciudad Frontera, Monclova y Torreón)^a**

| MAQUILADORA | DESEMPLEADOS | FECHA | LUGAR |
|---|-----------------------------|--------------|-----------------|
| Alta Loma de México /textil | 850 | Mayo 2001 | Monclova |
| Macrosew /textil | 550 | Octubre 2001 | Monclova |
| Confecciones de Monclova Sara Lee /textil | Reajuste ^b 1,000 | Junio 2001 | Ciudad Frontera |
| Casolco /textil | 1,000 | Mayo 2001 | Gómez Palacio |
| Axa Yazaki /automotriz | 350 | 2002 | Cuatro Ciénegas |
| Enertech /mecánica | 700 | 2002 | Ciudad Frontera |
| Ryerson | 380 | 2002 | Monclova |
| Pelsa 1 | 1,000 | 2002 | Torreón |
| Libra /textil | 1,200 | 2002 | Torreón |
| Naher Lajat | 400 | 2002 | Torreón |
| Jatrisa /textil | 500 | 2002 | Torreón |
| Mi Niño /textil | Reajuste 300 | 2002 | Torreón |
| Metales Procesados | 36 | 2003 | Ciudad Frontera |
| Mecánica Industrial Monclava | 50 | 2003 | Ciudad Frontera |
| Cableados del Norte Planta 2 | Reajuste 1,000 | 2003 | Torreón |
| TOTAL 15 PLANTAS | TOTAL 10,316 | | |

a/ Cuadro elaborado por Jessica Ponce Ramírez y Eva Padilla Carrera, integrantes del equipo SEDEPAC 2004; y se refiere a la información que conocemos de manera directa.

b/ Cuando decimos reajuste, nos referimos al despido de una parte de la planta maquiladora que no cierra.

El caso de Confecciones Monclova

Desde el año 2000, a petición de un grupo de trabajadoras(es) de la planta Confecciones Monclova, iniciamos como SEDEPAC, un trabajo de asesoría y apoyo organizativo en esta planta; proceso muy intenso que llevó a la constitución del Comité de trabajadores Unidos para mejorar CETRAUMP, con quienes se formuló un plan de trabajo organizativo, con el objetivo de luchar por sus derechos sindicales y lograr la titularidad del sindicato que estaba en manos de la CTM.

Este proceso de organización estuvo plagado de innumerables abusos y violaciones a sus derechos, como el despido de los núcleos organizativos a quienes se estaba formando, en enero de 2001, despidieron a 12 trabajadoras(es) de las(os) más activos y posteriormente en 2002, despidieron al grupo de dirección del colectivo de trabajadoras(es): Lo que nos mostró lo difícil de constituir y consolidar la organización sindical en la maquila.

Como reflejo de la situación internacional, el año 2003 en Confecciones Monclova, se vivió una gran incertidumbre entre la base trabajadora, por la amenaza de cierre de la planta. Lo que originó una serie de acciones de solidaridad en lo local con el apoyo y la solidaridad internacionales, con el objetivo de presionar para que la planta permaneciera en la ciudad.

En junio de 2004, la empresa anuncia el cierre definitivo de la planta, a pesar de las demandas de la base trabajadora de mantener la fuente de empleo, demandando el no cierre de la planta, la indemnización de las trabajadoras(es) que tienen daños en su salud por causas del trabajo realizado. En septiembre de 2004, la empresa cerro, indemnizando al 100% a trabajadoras(es), con el compromiso de incorporar a 200 trabajadoras(es) en la planta Monclova Internacional de la misma firma, cosa que se cumplió a medias.

Lo que no se cumplió fue la indemnización y/o pensión para las personas dañadas en su salud, no se logró entablar una negociación con la empresa; ni con el Seguro Social. Es importante señalar que la presión de las organizaciones solidarias jugó un papel importante, se logró negociar con la planta matriz, en los Estados Unidos con otras reglas y no bajo las reglas de la legislación mexicana; por que las demandas prioritarias quedaron sin resolver.

Sin duda como CETRAUMP y SEDEPAC, en este proceso de organización; nos ha significado el cierre de una etapa muy importante del trabajo realizado por mas de cuatro años, que nos deja lecciones muy intensas y aprendizajes, así como experiencia acumulada que nos dan bases y fortaleza para ubicarnos en la siguiente etapa de nuestro trabajo acompañando a los actores que trabajan por ganar sus derechos y por vivir con dignidad y plenitud.

II. Análisis del marco general de la discriminación y la violencia de género

¿Qué representa la discriminación y la violencia de género en las maquiladoras?

En el mundo del trabajo, las mujeres viven problemáticas específicas, que han sido nombradas como discriminación, violencia de género; en las maquiladoras esta problemática, ha sido poco conocida; muchas veces las trabajadoras expresaron que ellas no viven este tipo de situaciones, cabe señalar que cuando las mujeres viven estas experiencias, las interiorizan como parte de la cotidianidad laboral percibiéndolas como naturales e ineludibles.

Desde hace más de cuatro décadas, los esfuerzos realizados por el movimiento de mujeres y feminista, buscando visibilizar estas problemáticas, ha tenido su expresión en el ámbito de las maquiladoras, donde algunas feministas y activistas han realizado una intensa labor de sensibilización, y promoción contra de la discriminación y violencia laboral a través de estrategias diversas que van desde la capacitación y sensibilización sobre sus derechos, buscando que las propias trabajadoras conozcan y defiendan sus reivindicaciones.

A nivel internacional, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la Mujer, (CEDAW) fue aprobada por la Asamblea General de la ONU

en el año de 1979. Hasta el año de 1993, la habían ratificado 126 países. Dicha Convención, parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos para reafirmar el principio de no-discriminación; recuerda que la discriminación contra las mujeres viola los principios de la igualdad de derechos y el respeto a la dignidad humana. El contenido de la CEDAW resulta central por su alcance e importancia ya que trata de los derechos civiles y la situación legal de la mujer, la reproducción y el impacto de las normas culturales en relación entre los géneros. Hace énfasis en el derecho a la participación política, la no-discriminación, la educación y las actividades económicas y sociales.

La CEDAW señala que la discriminación contra la mujer “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera”.⁷

Esta Convención integrada por 30 artículos. En el Artículo 11, relativo a la cuestión del empleo, señala que:

- Los estados adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos: el derecho al trabajo, a las mismas oportunidades de empleo, a igual remuneración, prestaciones, igualdad de trato con respecto al trabajo de igual valor, el derecho a la seguridad social, a la protección de la salud e incluso a la salvaguarda de la función reproductiva.
- A fin de impedir la discriminación de las mujeres por razones de matrimonio o maternidad, los estados tomarán las medidas adecuadas como: prohibir bajo pena de sanciones, el despido por motivos de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la discriminación como “Toda distinción, exclusión, o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo”.

En el Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, que entró en vigor en el año de 1960 y fue ratificado por México en 1961. Señala en el Artículo 2 que “todo miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Asimismo que la normatividad no debe quedarse en el reconocimiento de la igualdad formal sino que debe ir a la prohibición de todas las formas existentes de discriminación por razones de sexo”.⁸

En el marco jurídico interamericano la Organización de los Estados Americanos (OEA) En la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres, (Convención de Belém Do Pará) define la violencia de género como

“Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. e incluye la violencia física, sexual y psicológica: , que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar y. que sea perpetrada o tolerada por el estado o sus agentes dondequiera que ocurra”.

Dicha Convención en su Artículo 2°, establece que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

La discriminación y la violencia de género son problemas viejos, pero sólo hasta hace poco tiempo se les ha puesto atención; a estas problemáticas se les considera de carácter estructural, esta característica se les atribuye, debido a que forman parte del sistema social, las más de las veces son invisibles, aceptadas y enaltecidas, constituyen la raíz de las injusticias y las opresiones y se expresan en las formas de discriminación, en la injusta división del trabajo y de la riqueza y en los abusos de poder en relación con el sexo.

Entre los factores que mantienen y reproducen la discriminación y la violencia de género, están los siguientes:

- El desconocimiento, especialmente de las mujeres, de los derechos y obligaciones y de los mecanismos legales que las protegen de la discriminación y la violencia, así como su vigencia y garantía.
- La reproducción de rasgos culturales que mantienen en situación de subordinación a las mujeres.
- El incumplimiento de las leyes y ausencia de mecanismos e instituciones de protección a las víctimas.
- La aceptación social de las formas que asume la autoridad y el ejercicio del poder por parte de los hombres para controlar y mantener la subordinación de las mujeres.⁹

Las consecuencias de la discriminación y la violencia de género, apenas se están comenzando a comprender, las dimensiones de la violencia en la vida laboral y social de las mujeres, las niñas, los niños y todas las personas; el recuento de daños es largo: las personas sometidas a situaciones crónicas de violencia en su hogar, presentan un debilitamiento crónico de sus defensas físicas y psicológicas, que se traduce un incremento de los problemas de salud en general. Aparecen enfermedades cardíacas, gastrointestinales, respiratorias, psicosomáticas, mas allá de los traumatismos, heridas y lesiones que genera la violencia física.¹⁰

Es importante reconocer que la discriminación y la violencia de género la viven mayoritariamente las mujeres; por lo que afirmamos que su connotación y origen es sexual y se expresa en el cuerpo de las mujeres.

La investigadora Mercedes Zúñiga plantea, que la violencia contra las mujeres comienza con el dominio sobre su cuerpo: a la violencia primaria del trabajo; quedarse en su lugar, no poder sentarse, no tener sed, deseos de orinar, no hablar. Este dominio sobre el cuerpo femenino se expresa también en la violencia ligada a la apariencia física, burlas y humillaciones en razón de su cuerpo.¹¹ Desde el momento de la contratación las mujeres son sometidas a la vigilancia corporal, se les cuestiona sobre sus ciclos hormonales y prácticas sexuales. Se les exige que su vida privada sea del conocimiento de los empleadores, sus estados de ánimo y emociones son señaladas con dedo acusador. El cambio de estado civil puede definir su carrera laboral.

Poco a poco se ha dado un acrecentamiento de la conciencia, un darse cuenta de las trabajadoras de la maquila, de cómo han vivido y aceptado la violencia de género, el trato discriminatorio; que no ha sido fácilmente percibida, es mas muchas de ellas consideran que ese tipo de situaciones no les afecta, al contrario les parece natural que les pidan el certificado de no estar embarazadas como regla para entrar a trabajar o el hecho de que los jefes y supervisores, las hagan objeto de cortejos, presiones y abusos; sin duda esta situación la reflexionan y confrontan, cuando participan en talleres y cursos de capacitación, donde el conocimiento de sus derechos y de la conciencia de su dignidad como personas y como trabajadoras, las lleva a pensar que lo que han vivido es una violación de sus derechos humanos y de su dignidad y por lo tanto se plantean cambiar esta situación que las denigra y las oprime.

Definiendo el hostigamiento sexual en el trabajo

El término de hostigamiento sexual, según Carol Wall, para el caso canadiense. “Fue acuñado por primera vez en 1975, esto no quiere decir que no existiera. Fue sólo que nosotras nunca nombramos el problema. Si no mencionas el problema hallarás dificultades para encontrar soluciones. El primer caso de hostigamiento fue presentado ante la Comisión Canadiense de Derechos Humanos. Fue juzgado como una forma de discriminación sexual y por consiguiente ilegal. Hacia 1987 la Suprema Corte del Canadá dejó en claro que los patrones tienen responsabilidad de asegurar un ambiente de trabajo sano, libre de prácticas discriminatorias, incluido el hostigamiento sexual”.¹²

La violencia y el hostigamiento sexual aparecen entonces como una forma de control y un intento por desvalorizar la dignidad y el trabajo de las mujeres. En la empresa, en la fábrica, en el sindicato, donde la estructura de organización es vertical y jerárquica y donde los puestos de decisión y de mando se encuentran a cargo generalmente de hombres, el hostigamiento sexual hacia las mujeres representa una manifestación de poder; una práctica discriminatoria, caracterizada por la facultad de decisión sobre los derechos laborales de las mujeres.

De hecho no son pocas las ocasiones en que las trabajadoras han tenido que verse obligadas a elegir entre acceder a peticiones de carácter sexual o perder algún beneficio que de hecho le corresponde dentro de su trabajo: Este tipo de presiones y chantajes son realizados generalmente por los supervisores y/o gerentes quienes ostentan de esa forma el poder que les confiere un sistema organizado jerárquicamente como es la empresa.¹³

También es posible que sean los mismos compañeros quienes en condiciones jerárquicas idénticas, o incluso inferiores hostiguen sexualmente a sus compañeras, generando condiciones de trabajo tensas y hostiles.

En este sentido, el hostigamiento sexual representa un problema de índole laboral, donde las consecuencias no son sólo de las trabajadoras, sino también para la empresa y el sindicato, ya que afecta las relaciones de trabajo y el rendimiento laboral.

Mitos y realidades en torno al hostigamiento sexual

En los centros de trabajo, al interior de las organizaciones y en la sociedad en general, los mitos o falsas creencias han provocado que se dé un tratamiento muy superficial al problema del hostigamiento sexual por ejemplo:

- **Se dice que las mujeres provocan este tipo de conductas con su forma de vestirse y de comportarse con los demás, especialmente con los hombres.**

Las mujeres tenemos el derecho a decidir nuestra forma de vestirnos y de comportarnos. Esto ha significado una confrontación de las pautas culturales. Los hombres en estas conductas permisibles de ejercicio del poder, justifican sus conductas violentas a través del vestuario y el comportamiento de las mujeres.

- **Se dice que las mujeres confunden conductas normales como el coqueteo y la galantería con hostigamiento sexual.**

Es importante aclarar que en él coqueteo existe una tracción física, simpatía y afecto mutuo. Este comporta miento hace sentir bien, es bien recibido y lo más importante respeta la dignidad de la persona. El hostigamiento sexual es una manifestación de poder de una persona sobre otra, es degradante y afecta la dignidad de la persona misma.

- **Se afirma que las mujeres que levantan una queja por hostigamiento sexual o bien lo inventan o utilizan este mecanismo como una forma de venganza contra algún compañero.**

Cuando un hombre se ve sujeto a una denuncia o demanda por un comportamiento inadecuado o violento en contra de alguna mujer, lanza una campaña de desprestigio en su contra acusándola de visceral o bien intentando contrarrestar su derecho a defenderse.

- **Se cree que las mujeres que se quejan son unas “persignadas”, “delicadas” o “santurronas”, por no acoplarse a las formas de relación que se dan en ambientes primordialmente masculinizados.**

Estos comentarios reflejan la dificultad de los trabajadores de cambiar pautas culturales, cuando las trabajadoras manifiestan su inconformidad por ambientes cargados de lenguaje fuerte y de doble sentido, o por referencias al cuerpo de las mujeres.

- **Se argumenta que las mujeres utilizan su sexualidad como un arma para ascender de puesto.**

Este pensamiento invalida cualquier esfuerzo de las trabajadoras por ser valoradas en su trabajo como personas con inteligencia, capacidad profesional y habilidad en su desempeño laboral y pone en evidencia la relevancia que se le da a la sexualidad por encima del desempeño laboral.

La explicación del hostigamiento sexual a través de mitos encubre la posibilidad de dar un tratamiento objetivo y neutral con que debe ser revisada cualquier queja que se presente por este motivo.¹⁴

Identificar esta conducta no es fácil e intentar señalarla como una acción específica o un comportamiento concreto sería erróneo. Sin embargo debemos tener en cuenta que:

- *El hostigamiento sexual en el ámbito laboral debe ser considerado como una manifestación de poder, a la vez una práctica discriminatoria desfavorable para la mayoría de las trabajadoras.*
- *Su presencia en el medio laboral puede tener un carácter e intensidad variable. Puede ser muy sutil o reiterado, pero basta con el sólo hecho de que se haya agredido o violentado la dignidad humana y sexual de la trabajadora para considerarlo como tal.*

En este sentido, el hostigamiento sexual es el conjunto de insinuaciones, propuestas o acciones de carácter sexual, ya sean verbales o físicas, no provocadas, ni aceptadas, que ofenden y agreden la dignidad de la persona que lo vive. Puede ser directo o indirecto y provocar un ambiente de trabajo desagradable y hostil.¹⁵

III. El Marco Jurídico Federal: La Ley Federal del Trabajo (LFT), el Reglamento Federal de Higiene y Seguridad y la Ley Federal contra la discriminación

La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 132, fracción VI, señala que: “Son obligaciones del patrón guardar a las y los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra u obra; asimismo en el Artículo Tercero de la misma ley, estipula que en el trabajo las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres. Este es un principio de igualdad formal que consiste en el tratamiento formal neutro; sin embargo, produce consecuencias desiguales y perjudiciales para las mujeres.

Tomando como base estos mandatos de Ley; el hostigamiento sexual en el ámbito laboral viola el Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, debido a que los patrones no están cumpliendo con su obligación de garantizar un ambiente sano de trabajo y también de evitar el maltrato de palabra o de obra.

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo en su Artículo 1 señala que tiene por objeto establecer las medidas necesarias para la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del tra-

bajo se desarrolle en condiciones de seguridad higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la LFT y los tratados internacionales celebrados y ratificados por nuestro país en dichas materias.

Dicho Reglamento señala en su Artículo 9 que la Secretaria del Trabajo llevará a cabo los estudios e investigaciones en los centros de trabajo, con el objeto de establecer las bases para la elaboración y actualización de las Normas, de acuerdo a la materia o tema que se pretenda normar.

La ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación de reciente creación, entró en vigor en junio de 2003. En el Artículo 1 señala como su objeto: prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Establece también en su Artículo 2: que “Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de oportunidades de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Define la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social, o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas en su Artículo 4.

Señala también en el Artículo 9: Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A efecto de lo anterior se considerará como conductas discriminatorias entre otras:

En la Ley Federal del Trabajo, como en el Reglamento Federal de Seguridad Higiene y Medio Ambiente y la ley Federal contra la discriminación, no está contemplada la violencia laboral ni el hostigamiento sexual, esto genera un vacío jurídico que impide hacer efectiva la justicia laboral. Aún así existen puntos vinculantes entre estas leyes, tales como los que ya se señalaron en la ley Federal del Trabajo y la ley federal de Seguridad, que constituyen aspectos pendientes a trabajar, considerando las propuestas y avances existentes en la materia, buscando garantizar la justicia laboral para las trabajadoras.

Destaca el hechos de que la Ley Federal contra la discriminación, incorpora la definición de la discriminación, conforme al marco jurídico internacional y señala la obligación del Estado de promover la igualdad de oportunidades para las personas y la prohibición de la discriminación, nos falta conocer el Reglamento de dicha Ley y sobre todo que recursos tiene para su cumplimiento.

Sería importante explorar la posibilidad de una norma contra el hostigamiento sexual en el trabajo, a partir del Reglamento Federal de Seguridad que tiene como obligación establecer las medidas necesarias para un ambiente de trabajo adecuado y para prevenir el

hostigamiento sexual como riesgo de trabajo que impide condiciones sanas para las trabajadoras.

En este sentido las leyes mexicanas al no incluir en sus contenidos el hostigamiento sexual en el trabajo, no cumplen con los compromisos internacionales, a pesar de la obligación del Estado mexicano de adecuar sus leyes para dar cumplimiento a los convenios suscritos.

Por otro lado es importante destacar que la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 6° señala: “Las leyes respectivas y los Tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador”, asimismo el artículo 17° de la LFT, establece: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos o en los Tratados a que se refiere el Artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del Artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.¹⁶

Una asignatura pendiente por parte del gobierno mexicano está en dar cumplimiento a los diversos acuerdos y convenios internacionales que posibilitarían una regulación de las relaciones laborales con mayor equidad de género: La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW de la ONU); La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración y el Convenio 111 sobre No Discriminación en materia de empleo y ocupación; La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres Convención Belém Do Pará (OEA) para eliminar la discriminación y la violencia laboral de las leyes mexicanas y garantizar la justicia laboral para las trabajadoras mexicanas.

IV. El marco jurídico estatal del Estado de Coahuila: la Ley de Asistencia y Atención para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar, el Código Penal del Estado de Coahuila

El tratamiento del Hostigamiento Sexual: Casos ejemplares

Caso 1: “Exonerado por sus pares”¹⁷

Héctor Gálvez Tánchez, Magistrado de Circuito en Torreón, Coahuila, fue acusado de acoso sexual por dos empleadas. El Juez les pedía saludarlo de beso, vestirse con minifalda “porque así le gustaba verla” y tener relaciones sexuales con él. Ante la negativa a los requiebros advertía que era muy vengativo. Ya antes había enfrentado una demanda por causas similares en Tijuana.

¿Sanción ejemplar?

El Consejo de la Judicatura Federal, encargado de vigilar el desempeño de los jueces, consideró que la queja tenía sustento y decidió castigar a Gálvez Tánchez destituyéndolo del cargo porque “las faltas en que incurrió el servidor público denunciado son de gran gravedad y trascendencia que perjudica no sólo la imagen del poder Judicial de la Federación, sino además deteriora la función jurisdiccional.

Sin embargo el magistrado se inconformó ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación y demandó la revisión de su caso, Los Ministros Guillermo Ortiz Mayagoitia, Margarita Beatriz Luna Ramos, Juan Díaz Romero, Salvador Aguirre Anguiano y Olga Sánchez Cordero revocaron la decisión y castigaron a Gálvez Tánchez con una suspensión de tres meses, pero no la destitución.

Caso 2: “Acusan a funcionario de Coahuila de acosar a niñas”¹⁸

La Procuraduría General de Justicia del Estado, detuvo durante tres horas a Cristo Sierra Gloria encargado del diario de debates en el Congreso local, quien es acusado de hostigar sexualmente a por lo menos tres niñas de entre 10 y 13 años.

La investigación policiaca contra el servidor público, de 42 años empezó en 2002, cuando tres padres de familia presentaron sendas denuncias contra una persona que acosaba a sus hijas.

La policía Ministerial ubicó a Sierra Gloria como el presunto responsable, y durante la investigación los agentes encontraron en casa del indiciado decenas de revistas y videos con contenido pornográfico, fotografías de mujeres desnudas y algunas cartas con mensajes obscenos dirigidos aparentemente a una menor.

Las tres demandas coinciden en que las menores también eran hostigadas por medio de llamadas telefónicas.

No obstante la 54 Legislatura local consideró que no existen argumentos suficientes para destituirlo del cargo. “De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, no podemos despedirlo a menos que un juez determine que si es culpable, pero antes no podemos hacer nada”, dijo el Titular de la Oficiaría Mayor del Congreso, Alfonso Martínez Pimentel.

Ante la posibilidad de que Cristo Sierra Gloria haya empleado la infraestructura del Poder Legislativo para desarrollar sus actos delictivos Martínez Pimentel. Consideró que la PGJ tendrá las facilidades necesarias para indagar en las oficinas que ocupa el acusado, sólo que para ello debe existir un acuerdo de autorización en el que participen los diferentes coordinadores parlamentarios.

“El recinto legislativo es inviolable, a menos que la Junta de Gobierno permita a la autoridad ingresar y desarrollar las diligencias requeridas”, señaló.

El Delegado de la PGJ en la región sureste de Coahuila, Francisco Cortés, señaló que no pudo mantener detenido a Sierra Gloria debido a que su aprehensión no ocurrió en flagrancia.

Ambos casos son ilustrativos de la impunidad y la nula de aplicación de la justicia y también de la inexistencia de una Ley que castigue el delito de hostigamiento sexual en el Estado de Coahuila. Sin duda algo que marca ambos casos es la protección a servidores públicos por parte de los órganos públicos como la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Congreso del Estado de Coahuila, dejando de lado el cumplimiento de la justicia.

La Ley de Asistencia y Atención para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar

En el Estado de Coahuila se publicó la Ley de Asistencia y Atención para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar en 1997. Dicha ley señala en su Artículo 1 que "... tiene por objeto establecer las bases y procedimientos de asistencia y atención para la prevención de la violencia intrafamiliar en el Estado de Coahuila, a efecto de erradicar esta práctica dentro de los miembros de la familia que tengan parentesco por consanguinidad: tengan o lo hayan tenido por afinidad; civil, por matrimonio o concubinato.

Define en su Artículo 3 La Violencia intrafamiliar como aquel acto de poder u omisión recurrente, intencional y cíclico, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir física, psicoemocional o sexualmente a cualquier miembro de la familia dentro o fuera del domicilio familiar, que tenga alguna relación de parentesco por consanguinidad, tengan o lo hayan tenido por afinidad, civil, matrimonio o concubinato, y que tienda a causar daño, consistente en cualquiera de las siguientes clases. Señala tres tipos de maltrato; físico, psicoemocional y sexual. Asimismo que corresponde al Ejecutivo del Estado a través de la Secretaria de Gobierno, la aplicación de la ley.

La importancia de la citada Ley, para el caso del hostigamiento sexual, es que sienta un precedente en términos de la definición de la violencia intrafamiliar como un acto de poder, que domina, somete y agrede en las tres modalidades de maltrato; tanto físico, psicoemocional y sexual. Aunque lo circunscribe al ámbito familiar, con relación de parentesco por consanguinidad, por matrimonio o concubinato. Cumple con el compromiso de armonizar las leyes conforme al marco jurídico internacional en especial la CEDAW y la Convención de Belem do Pará; y sobre todo sienta un precedente para la incorporación de otras leyes como el Hostigamiento sexual.

El Código Penal del Estado de Coahuila.

El hostigamiento sexual no está definido en el Código Penal del Estado de Coahuila "Nuestra cultura dice que la mujer es débil, aunque no lo sea, la omisión del delito de acoso sexual se entiende como una forma de discriminación", según David Omar Cifuentes Bocado, segundo visitador de la Comisión de Derechos Humanos del Estado.

Cifuentes Bocado cita que la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, son tratados internacionales firmados por México, que los legisladores deben atender. "Los tratados defienden la integridad, honra, reputación y privacidad de las personas, actualmente las normas son inaplicables y agrega

que las víctimas enfrentan una desventaja a la hora de querer denunciar y son invadidas por un sentimiento de culpa y vergüenza”.¹⁹

En el Estado, las trabajadoras víctimas de hostigamiento sexual, no tienen defensa legal, miles de trabajadoras ocultan con el silencio las desagradables prácticas de las que son objeto casi a diario. La Socióloga Rosario Varela señala que la ausencia de legislación no alienta a las personas que sufren acoso sexual a denunciarlo” No hay un ambiente propicio que dé confianza a la persona de que si denuncia el hecho, realmente será atendida, al contrario, al no existir el marco jurídico legal, se estará prestando a que las personas que son víctimas de estas prácticas, la piensen dos o tres veces antes de denunciar”.²⁰

Es importante señalar que el Código Penal del Estado de Coahuila,²¹ en el Título Tercero; llamado Delitos contra la Libertad y Seguridad Sexual, desde el Artículo 385 que se refiere a la violación, Artículo 389 Rapto, Artículo 394 Estupro y Artículo 397 atentados al pudor, existe una gran ausencia en cuanto a la figura del hostigamiento sexual, de lo que se origina el vacío jurídico que impide prevenir y sancionar este delito en este Estado. de Coahuila.

Sin duda la experiencia vivida por Erika, trabajadora de Tildan, Monclova, quien relata: “Cómo es posible que el gerente esté rozando mis hombros y sentándose en mi máquina de coser y yo, con una impotencia, de no poder decirle nada porque me despiden de mi trabajo, eso me incomoda mucho y no hay ni con quién quejarme, qué puedo hacer”; y como el caso de Cinthia, trabajadora de Takata: “ Estuve en la empresa por 4 años, aguantando a mi jefe invitaciones e insinuaciones, incluso hasta correos pornográficos al correo, decidí denunciarlo y fui despedida por no aceptarlo, a esto le llamaron rescisión de trabajo por desobedecer al patrón, es injusto”.

Nos falta conocer si alguien ha presentado alguna propuesta sobre esta misma problemática; por lo que tenemos la tarea urgente articular nuestros esfuerzos con académicas(os) personas y grupos de Derechos humanos que estén trabajando esta temática, para sumar nuestras propuestas y tener una ley que prevenga y sancione el hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual en los estados de la República

En los Estados de Baja California, Colima, Chiapas, Chihuahua, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Distrito Federal y Yucatán entre otros, está considerado como delito el hostigamiento sexual, de 1982 a 2005 se dio la aprobación de estas leyes.

Estas leyes, están contenidos en los Códigos Penales, en el caso de Colima denominado “Delitos contra la libertad y seguridad sexual”, para Chiapas, llamado “Delitos sexuales”, el caso de Hidalgo “Aprovechamiento sexual”, en Morelos “Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual”.²²

La mayoría de las leyes estatales señaladas, denomina a este delito, hostigamiento sexual, para el caso del Estado de Jalisco lo denomina acoso sexual y en el Estado de Hidalgo lo nombran aprovechamiento sexual.

El Código Penal de Nuevo León en el Título Décimoprimer Delitos sexuales, Capítulo IV.- Hostigamiento sexual, Artículo 271 bis.- Señala que comete el delito de

hostigamiento sexual quien asedie a otra persona solicitándole ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica, derivada de sus relaciones laborales docentes, domésticas o de subordinación.

Las penas impuestas por este delito, varían de seis meses a dos años y hasta tres años de prisión o multas que son variables de cuarenta a cien días.

Refiriéndose al caso de si el hostigador fuese servidor público, la mayoría de las leyes estatales consultadas, señala que si utilizare los medios o circunstancias que le proporciona su cargo, será destituido e inhabilitado para ocupar un empleo o cargo público, por un periodo de uno a dos años, esto para el caso de Colima.

Un aspecto que vale destacar es que este delito en la mayoría de los estados se persigue a petición de la parte ofendida, esto constituye una dificultad muy fuerte, debido a que la mayoría de mujeres viviendo hostigamiento sexual nos se atreven a denunciarlo. En el caso del Código Penal del Estado de Morelos, establece que cuando el hostigador sea servidor publico, docente, o de institución educativa, el delito será reseguído de oficio.

Un aprendizaje tenemos en las legislaciones de los estados, para analizar y reflexionar sobre los conceptos y contenidos que consideremos mas adecuados para la propuesta de ley que resulte mas conveniente para el Estado de Coahuila.

V. Nuestras experiencias, en los casos de hostigamiento sexual en el trabajo en la maquila

En el trabajo de SEDEPAC en el Estado de Coahuila, tenemos como prioridades, la capacitación y sensibilización contra la discriminación y violencia laboral que viven las trabajadoras; lo que nos ha permitido acompañar, asesorar y dar seguimientos a algunos casos. Sin embargo el gran obstáculo que tenemos es que no tenemos abogada(o) para dar seguimiento jurídico a los casos que se nos presentan. El otro gran problema es que ante la ausencia de una ley contra el Hostigamiento sexual, este queda en el vacío pues no hay manera de que las instancias de justicia como el Ministerio Público procedan legalmente cuando se presentan estos casos.

El caso al que dimos seguimiento, fue el de María, trabajadora de Ciudad Acuña, quien fue despedida y el gran problema es que nunca se reconoció el hostigamiento sexual de que fue objeto como delito, al final se ganó el caso y se le indemnizo como despido injustificado.

En el año 2000 realizamos una campaña contra el hostigamiento sexual en la planta FALCOMEX, maquiladora ubicada en Ciudad Acuña, buscando respuesta para el caso de María Luisa Martínez de 21 años. Quien fue despedida de esta empresa el 14 de enero del 2000, por haber denunciado que fue víctima de hostigamiento sexual en el trabajo por parte de su supervisor y jefe inmediato Homero Saldaña y también de Manuel Moreno gerente de producción de la misma planta.

El gerente repetidamente le hacía proposiciones estando en la línea, enfrente de la máquina que ella operaba. En horarios de trabajo la invitaba a salir de manera insistente para tener relaciones sexuales. Ante la negativa, la amenazó diciéndole que no iba a subir de

puesto en esa empresa y que si accedía a salir con él iba a tener los privilegios que quisiera.²³

El segundo momento de hostigamiento que vivió María Luisa fue el realizado por Homero Saldaña, su supervisor y jefe inmediato. Éste fue en noviembre de 1999; le decía palabras que le hacían sentir mal, refiriéndose a su cuerpo y con claras insinuaciones sexuales, que le resultaban agresivas y le lastimaban en su persona y en su dignidad.

En febrero del 2000, María Luisa presentó ante la agencia del Ministerio Público de Ciudad Acuña, una denuncia contra sus jefes por hostigamiento sexual en el trabajo. Fueron citados, pero ellos negaron los hechos y dijeron que María Luisa estaba mintiendo y que ella lo estaba haciendo por venganza porque había sido suspendida en su trabajo.

Las autoridades del Ministerio Público dijeron que ellos no podían hacer nada porque “no había habido tocamiento, que sólo eran palabras, que tenía que haber algo más para que ellos intervinieran, porque la ley de la frontera no estaba como para ayudar así nomás”. Esto quiere decir que el hostigamiento sexual no está tipificado en las leyes, por lo tanto éste no existe como delito.

“Al final la causa de mi salida fue que yo denuncie el hostigamiento sexual del que fui víctima. Ellos argumentaban que yo no acepté las reglas de la empresa y que por eso me suspendieron, porque yo de allí en adelante no me empecé a dejar y les decía a mis compañeras que no se dejaran de todo lo que nos decían. Ellos se dieron cuenta entonces y empezaron a argumentar que yo no hacía caso a los reglamentos de la empresa y por eso me despidieron”.

Se le dio seguimiento jurídico al caso y ante la negativa del Ministerio Público por abordarlo se presentó una demanda por despido injustificado en las oficinas de Conciliación y Arbitraje en Piedras Negras; Se pide la reinstalación de María Luisa al trabajo y el alto al hostigamiento sexual contra las trabajadoras de FALCOMEX. Al final fue liquidada como despido injustificado.

Lo más preocupante es que muchas compañeras de trabajo de María Luisa también han vivido esta experiencia; aunque ellas dicen que no les gusta pero tampoco hacen nada en contra de esto. El caso de María Luisa es uno de miles, se trata de una trabajadora de base con más de cinco años de antigüedad, que con mucha valentía y decisión se atrevió a poner un alto al abuso y arbitrariedad de sus superiores y jefes.

Esta práctica es reiterada en la mayoría de las plantas maquiladoras en Torreón, Coahuila. En las encuestas que hemos realizado a varias trabajadoras, una de ellas señala: “Fui hostigada casi a diario por mi jefe, quien entraba a mi área de trabajo y me decía cosas, esto comenzó cuando empecé a saludarle. Me apretaba la mano, sin ser un saludo normal sino obsceno. Después empezaron las palabras ofensivas, empezó a perseguirme constantemente. Al principio no le di importancia, pero después fue aumentando el acoso hacia mi cuerpo, empezó a tocarme, cuando pasaba cerca de él. Tuve que renunciar porque me fastidiaba, hizo que perdiera mi trabajo que con tanto esfuerzo había conseguido y tuve que renunciar. Desde que comenzó a hostigarme hubo cambios en mi trabajo, ya no hacía la misma producción, en mi persona me sentía con temor a encontrármelo en las horas de descanso; todo empeoró tanto en lo laboral como en lo personal.”²⁴

VI. Conclusiones y propuestas

Uno de los mayores obstáculos para los avances sobre el problema del hostigamiento sexual es que tenemos un sistema legal con predisposición machista que tradicionalmente no trata las demandas de hostigamiento sexual de manera imparcial y con seriedad; es importante aprovechar los avances que se han realizado en otros Estados del país, donde se ha tipificado el hostigamiento sexual y en un primer momento elaborar la propuesta de ley, una primera aproximación es la siguiente:

1. Que en el Título Tercero del Código Penal de Coahuila, se incorpore la figura de Hostigamiento Sexual.
2. Comete el delito de hostigamiento sexual quien asedie a otra persona solicitándole ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica, derivada de sus relaciones laborales docentes, domésticas o de subordinación.²⁵
3. Convocar de manera amplia a organizaciones sociales, civiles de Derechos Humanos, académicas y legisladoras(es) para elaborar una iniciativa incluyente y de avanzada en la defensa y promoción de los derechos humanos laborales de las mujeres en el Estado de Coahuila.

NOTAS

- ¹ "Plan Regional Frontera Norte" en SEDEPAC, Proyecto Institucional 1998-2000, México, 1997.
- ² Anuario Estadístico Coahuila de Zaragoza, Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEGI, 2001, México.
- ³ Reygadas, Luis, Las maquiladoras de Coahuila: Un reto para la construcción de políticas públicas alternativas. En maquiladoras en Coahuila. Servicio Desarrollo y Paz, México, 1999.
- ⁴ Reygadas, *op. cit.*
- ⁵ Entrevista realizada al Abogado Roberto Jiménez en: *Maquiladoras en Coahuila*, SEDEPAC, México, 1999.
- ⁶ *Maquiladoras en Coahuila*, *op. cit.*
- ⁷ Rodríguez, Jesús (comp.), Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos ONU-OEA, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1994.
- ⁸ Rodríguez, Jesús, *op. cit.*
- ⁹ Marco conceptual de la estrategia educativa de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México, 2005.
- ¹⁰ Lozano, Itziar, La violencia de género y las políticas públicas en el municipio, Modem-mujer, octubre 2003.
- ¹¹ Zúñiga, Mercedes, La violencia de género y su expresión en el trabajo. Violencia en el trabajo: el género hace la diferencia. Dominación y resistencia de las trabajadoras en México, Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2004.
- ¹² Wall, Carol, Definiendo el hostigamiento sexual en un mundo cambiante: la experiencia canadiense. En: Si te molesta... es hostigamiento sexual. Grupo de trabajo contra el hostigamiento sexual en el trabajo, México, 2000.
- ¹³ *Guía sindical para la construcción de ambientes laborales libres de hostigamiento sexual*, Red de Mujeres Sindicalistas, México, 2002.
- ¹⁴ *Guía sindical para la construcción de ambientes laborales*, *op. cit.*
- ¹⁵ Retomamos la definición que propone la Red de mujeres sindicalistas en *Guía sindical*, *op. cit.*
- ¹⁶ Mexicano esta es tu Constitución, Cámara de Diputados, Miguel Ángel Porrúa, México, 1994.
- ¹⁷ "Laxos contra el abuso sexual", *La Revista del Universal*, México, 2006.
- ¹⁸ Ramos, Leopoldo, corresponsal en Saltillo de *La Jornada*, México, 11 de febrero de 2005.
- ¹⁹ Morales, Luis Alberto, Viola los Derechos Humanos omisión de acoso sexual en Códigos Penales, El Siglo de Torreón, mayo 2004.
- ²⁰ Morales, Luis Alberto, *op. cit.*
- ²¹ El Código Penal del Estado de Coahuila, Gobierno del Estado de Coahuila, Saltillo, 1999.
- ²² Instituto de Investigaciones Jurídicas, página web.
- ²³ Testimonio de María Luisa, trabajadora de FALCOMEX, Ciudad Acuña, Coahuila, 2000.
- ²⁴ Entrevista a trabajadora de Torreón, realizada por Eva Padilla, promotora de SEDEPAC, 2005.
- ²⁵ Esta es la denominación que tiene el Código Penal del Estado de Nuevo León.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Anuario Estadístico Coahuila de Zaragoza, Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEGI, 2001. México.
- El Código Penal del Estado de Coahuila, Gobierno del Estado de Coahuila, Saltillo, 1999.
- El Siglo de Torreón, Morales, Luis Alberto. "Viola los Derechos Humanos omisión de acoso sexual en Códigos Penales, mayo, 2004.
- Guía Sindical para la construcción de ambientes laborales libres de hostigamiento sexual, Red de Mujeres Sindicalistas, México, 2002.
- La Ley de Asistencia y Atención para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar, Web, Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- Lozano, Itziar. La violencia de género y las políticas públicas en el municipio, Modem-mujer, octubre 2003.



- Marco conceptual de la estrategia educativa de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México, 2005.
- Mexicano esta es tu Constitución, Cámara de Diputados, Miguel Ángel Porrúa, México, 1994.
- "Plan Regional Frontera Norte" en SEDEPAC, Proyecto Institucional 1998-2000, México, 1997.
- Reygadas, Luis, Las maquiladoras de Coahuila: Un reto para la construcción de políticas públicas alternativas. En maquiladoras en Coahuila. Servicio Desarrollo y Paz, México, 1999.
- Rodríguez, Jesús (comp.) Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos ONU-OEA, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1994.
- Wall, Carol, Definiendo el hostigamiento sexual en un mundo cambiante: la experiencia canadiense. En: Si te molesta... es hostigamiento sexual. Grupo de trabajo contra el hostigamiento sexual en el trabajo, México, 2000.
- Zúñiga, Mercedes, La violencia de género y su expresión en el trabajo. Violencia en el trabajo: el género hace la diferencia. Dominación y resistencia de las trabajadoras en México (Tesis), Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2004.



COLECTIVA FEMINISTA BINACIONAL

INVESTIGACIÓN
DEL MARCO JURÍDICO
EN EL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA

AUTORAS:

CARMEN VALADEZ PÉREZ
Coordinadora

ELISA DOMÍNGUEZ

Presentación

Este documento fue elaborado en base a la experiencia del trabajo cotidiano y la visión de la Colectiva Feminista Binacional (La Colectiva) y del Centro de Información para Trabajadores y Trabajadoras (CITTAC).

La misión de La Colectiva es aportar a la construcción de un nuevo movimiento que apoye y fortalezca el lado humano, espiritual y político de las diversas luchas de las mujeres en esta región fronteriza de Tijuana, Baja California y San Diego, California. La Colectiva decidió formarse como un nuevo grupo, un espacio de continúa reflexión, educación, análisis y discusión política como mujeres activistas, feministas, zapatistas, comunitarias, medioambientalistas, artistas visuales, trabajadoras de la maquila, estudiantes, etc. La Colectiva está formada por diversas mujeres quienes pensamos que es muy importante formar un grupo claramente feminista y autónomo que trabaje con trabajadoras de la maquila y otras mujeres.

El CITTAC es una organización de trabajador@s de nuevo tipo en donde lo central es apoyar y crear espacio para la organización y la rebeldía laboral en la maquila, se da información, documentación, capacitación, difusión y defensa legal de los derechos humanos laborales de las trabajadoras y los trabajadores de la maquila, llevamos casos legales ante las Juntas Locales y/o Federal de Conciliación y Arbitraje (JFLCA), que en si cada caso individual o colectivo es una lucha de las y los mas pequeños del norte de México contra las grandes corporaciones, al mismo tiempo investigamos a la maquila e informamos a los y las trabajadoras de lo que son las maquilas a través de sus casos y todo con la finalidad de contribuir a la organización y lucha de la gente de la maquila.

Se ha enfocado mucho nuestro trabajo y métodos en lo que las y los trabajadores llevan a nuestras oficinas todos los días, la violación de sus derechos constitucionales, como mujeres, como jóvenes y como trabajadoras y trabajadores y su forma de organizarse y luchar dentro de la fabrica, de dar asesorías y fomentar la unidad para luchar. En Tijuana ha habido luchas muy importantes por sindicatos democráticos y constituidos por los propios y las propias trabajadoras como el de Plásticos Bajacal en 1993, Hyundai en 1994-1995, Ley Mex y Dae Woo 1996, Hang Young en 1997-1998 todos estos movimientos han sido aplastados o desarticulados por los sindicatos charros fantasmas de la CROC y CROM principalmente, pues estas centrales son ahora las preferidas del gobierno y los patrones maquiladores, pero queda la experiencia y la historia de lucha de mas de 16 años en las nuevas formas de organización y resistencia dentro de las maquilas y la formación de los grupos



y centros locales constituidos por trabajadoras, trabajadores, extrabajadoras, activistas, feministas, zapatistas, solidarias(os), etcétera.

Nosotras y nosotros venimos de esa experiencia, de esa clase trabajadora y de ese ser de mujer trabajadora, casi siempre ausente o excluida de los encuentros obreros, de los grandes y pequeños sindicatos, porque solamente se habla de los trabajadores y no se toma en cuenta todo lo que significa ser trabajadora, mujer trabajadora.

Superficie

- Baja California tiene una extensión de 69,921 km², por ello ocupa el lugar 12 a nivel nacional, en cuanto a territorio.

El estado de Baja California, según datos oficiales, cuenta con:

- 2,500,000 habitantes aproximadamente en sus cinco municipios.

| MUNICIPIO | HABITANTES |
|--------------------|------------|
| Ensenada | 370,730 |
| Capital Mexicali | 764,602 |
| Playas de Rosarito | 63,420 |
| Tecate | 7,965 |
| Tijuana | 1,210,820 |

Extraoficialmente Tijuana cuenta con alrededor de 2,000,000 de habitantes

Movimientos migratorios de Baja California

- Cada año salen de Baja California 64,966 personas aproximadamente para vivir en otra entidad.
- Cada año llegan de otras ciudades a vivir a Baja California 229,547 personas aproximadamente.

Escolaridad

- El grado promedio de escolaridad es de segundo de secundaria.

Actividades económicas

- Según el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) la estructura industrial establecida en Baja California produce ya bienes intermedios para la integración de cadenas productivas que es la orientación que le está dando, el Estado, a la industria para “aprovechar” el potencial productivo. El Estado y las trasnacionales maquiladoras buscan integrar cadenas productivas como la electrónica.



Además de la Industria Maquiladora (IM), se tiene en la región cadenas agroindustriales (dónde se viven condiciones iguales o peores que en la IM), producción de vidrio, maquinaria y equipo eléctrico, cerámica, papel, cerveza, vitivinícola, etcétera.

En Baja California hay más de 750 plantas maquiladoras y en Tijuana hay 650 maquiladoras aproximadamente entre ellas grandes corporaciones del área médica, componentes electrónicos, aparatos electrodomésticos, electrónica de consumo y autopartes como:

HYUNDAI, SAMSUNG, SANYO, TOYOTA, PANASONIC, SONY, HITACHI, ST. JOHN, RECTIFICADORES INTERNACIONALES, SHARP, PIONNER, EVENFLO, MATELL, AERODESIGN, CANON, CASIO, NELCOR, JVC, KIOCERA, PHILIPS, VIGOBYTE, KENWORTH, MITSUBISHI, etcétera.

En las empresas de Baja California el 60% de la fuerza trabajadora está conformada por mujeres y el 40% son hombres, con un total de 246,222 trabajadoras y trabajadores distribuidos por ciudad así:

| | |
|----------|---------|
| Tijuana | 168,544 |
| Mexicali | 54,210 |
| Ensenada | 13,489 |
| Tecate | 9,979 |

Tijuana capital mundial de la televisión

Por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC), Tijuana se convirtió en una de las capitales mundiales de la televisión, Baja California es una de las regiones que produce mas televisiones en el mundo, aunque una buena parte de estas maquiladoras ya estaban antes de 1994, cuando estaba el régimen de “Zona Libre” que fue el antecedente del TLC que en la práctica quiere decir evasión de leyes laborales, medioambientales, derechos humanos de las mujeres e impuestos, la máxima ganancia al más bajo costo, tal y como lo exigen las trasnacionales a gobiernos como el mexicano que acepta y promueve este tipo de inversión.

En esta ciudad se producen alrededor de 11 millones de televisiones al año entre las cinco empresas japonesas **Hitachi**, **Sanyo**, **Sony**, **Panasonic**, **JVC** y la coreana **Samsung**. En Rosarito se encuentra la japonesa **Sharp** la cual en sus aproximadamente 9 años desde su instalación en la región ha producido alrededor de 10 millones de televisiones de distintas tecnologías. En estas seis empresas laboran 22,000 obreras y obreros aproximadamente, la mayoría mujeres.

Maquila y derechos humanos laborales. Discriminación sexual en el trabajo. La clase obrera tiene sexo, no sólo hay trabajadores, habemos trabajadoras.

En Baja California el gobierno informa a través de los medios de comunicación que se han creado mas y mejores empleos, sin embargo en la realidad los trabajadores y las trabajadoras seguimos siendo despedidas de nuestros empleos, principalmente de las

maquiladoras, aumentando esta situación en noviembre y diciembre de cada año, los patronos nos secuestran, insultan, humillan, hostigan y llegan hasta amenazarnos con hacer daño a nosotras y/o nuestra familia para obligarnos a firmar cartas de renuncia voluntaria y algunas veces nos dicen *ven el próximo año y tal vez te contrate, pero como de nuevo ingreso*, nos sacan a la calle como si fuéramos delincuentes, sin la indemnización que por ley nos corresponde y sin importarles que del salario de nuestro trabajo depende que nuestra familia tengan dónde vivir, comer, vestir, y nuestros hijos e hijas tengan educación, pocas veces nos dicen el motivo del despido y muchas de estas razones son ilegales, pues no están en la Ley Federal del Trabajo (LFT), ni en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Algunas razones de estas prácticas son para que no aumenten nuestros derechos y antigüedad también para no pagar aguinaldos, vacaciones, incapacidades por embarazos, enfermedades de trabajo o accidentes entre otras y sobre todo no quieren que exijamos el cumplimiento de ellos y cuando lo hacemos nos reprimen. Creando así una inestabilidad de empleo permanente además de inseguridad pública general así como el aumento de la pobreza y la violencia sobre todo contra la mujer.

Para ilustrar las actuales condiciones, análisis y formas de lucha y organización hoy en la maquila en Tijuana y que en mucho se comparte con lo que hacen otros grupos a lo largo de la frontera norte y en el sur. Citare algunos de los testimonios y reflexiones de varias compañeras que participaron en el “Encuentro binacional de mujeres trabajadoras, promotoras y pobladoras”, que se hizo en Septiembre del 2004 en el Poblado “Maclovio Rojas” en Tijuana, al que acudieron alrededor de 150 personas, de las cuales más del 80% eran mujeres organizadas de Baja California y California. También otras reflexiones que hicieron trabajadoras y trabajadores en talleres de la “VI Declaración de la selva Lacandona del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) y la Maquila en Tijuana” en lo que va de este año 2006.

Situación actual: En las colonias populares donde viven las y los trabajadores de la maquila hay falta de cumplimiento y apoyo del gobierno, en las demandas de los servicios públicos (agua, luz drenaje), por lo que se carece de seguridad, de servicios de vigilancia, incumplimiento de los derechos laborales, falta de servicios médicos, falta de guarderías, de organizaciones sindicales, servicios sociales como refugios para mujeres maltratadas, consejería, atención psicológica (sólo hay un servicio del DIF y algunas organizaciones civiles de mujeres damos estos servicios), hay racismo y marginalización de la mujer.

Tenemos que atravesar lotes baldíos, o calles oscuras sin alumbrado público, en donde muchas veces nos asaltan, violan o hasta nos matan por ser mujeres trabajadoras. Estos asaltos son hechos por delincuentes comunes o muchas veces por los propios policías o en combinación. Y ahora nos asaltan, golpean y amenazan de muerte como a nuestra compañera de CITTAC Mago Avalos defensora laboral y trabajadora de la maquila que fue atacada por un desconocido en las oficinas de nuestros colectivos el pasado 15 de abril del 2006, afortunadamente Mago se defendió y el sujeto salió corriendo.

Ahora conocemos las estrategias gubernamentales y policíacas para tratar de acabar y desprestigiar a un movimiento por sus derechos como pueblos como la represión sucedida en Atenco y Texcoco, Estado de México donde la policía municipal, estatal y federal atacó

con saña a los y las pobladoras asesinando a un joven vendedor de flores que pedía junto con sus compañeros un lugar para trabajar, el antecedente de esta lucha es que estos pueblos se opusieron en el 2001 a vender sus tierras para la construcción de un aeropuerto y lo del ataque a los floricultores es por que se quiere instalar una Wal Mart en esta zona y no quiere ninguna competencia local, así como en la maquila las leyes y los cuerpos policíacos están al servicio de los señores inversionistas, el ataque, secuestro y encarcelamiento de más de 200 personas, entre ellas 49 mujeres, fue con lujo de violencia e incluyó entre otras torturas el hostigamiento sexual y la violación de por lo menos 30 de las mujeres detenidas, por supuesto que esto nos tiene indignadas por que todo esto se parece al hostigamiento en las fabricas y a los asesinatos de mujeres en Ciudad Juárez, Chihuahua.

Tenemos la doble o triple jornada de la mujer con el trabajo en la maquila en donde gana tan poco que tiene que hacer y vender algo o trabajar al mismo tiempo en otra fabrica y luego el trabajo doméstico, que no es reconocido y mucho menos compartido por la otra parte de esta clase trabajadora, los trabajadores, cómo que ya va siendo hora de que se acaben estas dobles o triples jornadas de trabajo femenino.

Los salarios en la maquila son alrededor de 600 pesos al mes, en una ciudad donde la renta de una casa con servicios te cuesta más de 2,500 pesos al mes, si pagas la renta ya no más te quedan 100 pesos para vivir un mes. Obviamente las y los trabajadores se van a pequeños y miserables cuartos o a las colonias populares, urge un salario constitucional.

Otro de los problemas que sólo se deja a las mujeres y que muchas veces los sindicatos no defienden como deberían es el cuidado de las hijas e hijos y la falta de guarderías y el ser jefas de familia no reconocidas socialmente, nos trae más problemas y pobreza, pues las mujeres damos el 100% de lo que ganamos para la familia, hay presión sobre los múltiples papeles de la mujer: “tienes que ser buena madre, buena hija, buena esposa, buena trabajadora, buena organizadora, buena estudiante, buena militante, buena sindicalista, buena amante, etc”. Esto nos trae inseguridad, discriminación, humillación y violencia.

Por qué la lucha debe de ser no sólo anticapitalista sino también antipatriarcal

El sistema de explotación de la maquila fue diseñado especialmente para explotar la mano de obra de la mujer, pues no resolvió el desempleo en 1965 cuando regresaron a los braceros a esta franja fronteriza, como tampoco lo ha resuelto ahora ya que miles de hombres y de mujeres deambulan por las calles sin trabajo. Se creían y se creen los patronos y los gobiernos, espero que los compañeros de lucha no lo sigan creyendo, que las mujeres por naturaleza somos sumisas, detallistas, calladas y que íbamos a ser una mano de obra además de barata, callada. Decía un empresario de la maquila, “usted sabe un poco de educación es peligroso” refiriéndose a porque contrataban muchachas sin experiencia, ni escuela, además de decir que el trabajo en la maquila era contribuir a la liberación de la mujer y ahora tenemos los hostigamientos sexuales en el trabajo que muchas veces terminan en los asesinatos de mujeres en Ciudad Juárez y en otros estados.

Por eso la lucha en la maquila tiene que abarcar no sólo la lucha salarial y la organización para lo que pasa en la fábrica sino tiene que ser integral, una organización laboral que contemple la violencia patronal y despótica que se vive en la maquila con la falta de derechos laborales, sino también la violencia contra la mujer que ha sido integrada al sistema de explotación laboral, es por eso que en la maquila desde que llegas como mujer a solicitar trabajo te discriminan si estás embarazada o te corren cuando te embarazas, si ya estás trabajando. Te hostigan sexualmente y te atacan con violencia verbal como mujer, como trabajadora. El patriarcado es un sistema que prolonga y aumenta la ganancia y la explotación capitalista, es parte del capitalismo salvaje que asesina en las líneas de producción con los químicos, las cuchillas o filos que mutilan dedos, manos, los chicotes de los embobinados que te sacan los ojos como en Sanyo o los contenedores que te aplastan como en la Hyundai. Estos mismos sistemas matan a las mujeres en las calles o en las casas al vernos sólo como objetos sexuales y de explotación laboral o doméstica.

Uno de los mayores problemas actuales son las condiciones que imponen estas empresas trasnacionales para invertir en nuestro país y que claro los gobiernos mexicanos promueven y apoyan incondicionalmente: Mirella dice “con el cambio en las condiciones de trabajo nos dimos cuenta que no nos dábamos cuenta y que teníamos que unirnos y empezamos a hacer reuniones y hacer juntas y ver los derechos y teníamos que buscar apoyo de CITTAC y luego nos corrieron, nos aislaron, no nos dejaban ir al baño y seguimos organizándonos, buscamos el apoyo de los medios de comunicación, hicimos paradas en San Diego, en Tijuana y estamos en la Coalición Pro Justicia en la Maquila (CJM). La empresa en la que trabajábamos usa muchos químicos es “Óptica Sola de México” no se quieren reconocer las enfermedades por los químicos. Se han ganado demandas por cambios en las condiciones de trabajo. Hay algunas organizaciones que se unen en la Coalición. Hay una Red de Trabajadores de la maquila a nivel de Tijuana y hay una red de apoyo en San Diego y hay otros grupos en otras partes del país. Con lo de los asesinatos de las mujeres en Ciudad Juárez se han hecho paradas de solidaridad”.

Derechos humanos laborales y de género ya adquiridos y qué pasa con ellos

Las condiciones dentro de la maquiladora son inhumanas, por ejemplo la jornada máxima legal es de ocho horas, y a la mayoría de nosotras nos obligan a trabajar entre diez y quince horas. Con insultos, humillaciones y hostigamiento verbal y sexual nos exigen estándares exagerados de producción.

Todas las fábricas y maquiladoras sin importar lo que produzcan usan:

- En menor proporción productos biodegradables, los cuales son recirculadores en la naturaleza.
- En mayor proporción los hidrocarburos clorados, los cuales son tóxicos que se consideran venenos universales ya que dañan el ecosistema, pues solos son solubles en grasa.

Estos químicos tóxicos que usamos dañan nuestra salud y la de nuestras familias, por ejemplo pueden provocar cáncer, esterilidad o daños al aparato reproductor de trabajadoras y trabajadores, abortos espontáneos o defectos de nacimiento, los niños pueden contaminarse con los residuos de plomo y químicos que llevamos en la ropa, piel y pelo, baja de células en la sangre, anemia y la muerte entre otros. Los instrumentos de trabajo y los equipos de seguridad e higiene son deficientes, las instalaciones son inseguras y poco ergonómicas.

De cómo los químicos afectan nuestra sexualidad y reproducción

Hablando de los químicos en las diferentes maquiladoras que hay en Tijuana se producen y utilizan muchas sustancias químicas peligrosas. Algunas de ellas pueden tener consecuencias negativas en el organismo. También hay distintos agentes físicos y biológicos como las radiaciones y bacterias utilizadas en muchas de las maquiladoras. También podemos encontrar en nuestro lugar de trabajo estrés, tensión y turnos de hasta 12 horas laborales que pueden tener consecuencias negativas en los aparatos de reproducción y el organismo mismo de los trabajadores y trabajadoras.

En su gran mayoría las sustancias químicas que encontramos en las hojas de datos de seguridad que las empresas tienen, se ve que no se han estudiado en seres humanos, por lo que no se tienen la información correcta. Tampoco se han hecho estudios en situaciones laborales de acuerdo a sus posibilidades de tener consecuencias en la reproducción de nosotras como trabajadoras y trabajadores.

La gran mayoría de nosotros estamos expuestos a estos riesgos, a diario, en nuestro lugar de trabajo nos encontramos con sustancias corrosivas, que nos perjudican lentamente, ya que hay una gran variedad de estos químicos como: KOH, Cellosolve, Metanol, Acetonas, Ácido Acético por mencionar sólo algunos y estos en concreto que son utilizados, en grandes cantidades en maquiladoras como Óptica Sola y Sig Armolite. Algunos, de estos químicos, causan cáncer a la médula o sea, irritaciones en fosas nasales, leucemia, descamaciones de la piel, manchas negruscas en la cara, desgaste de la vista con infecciones de conjuntivitis, por los vapores de los químicos, sin contar que muchas de estas sustancias producen esterilidad en los hombres o por lo menos disminución de los espermatozoides. Con algunas, si no que con muchas más las situaciones laborales pueden hacer que algunos trabajadores experimenten anormalidades en su salud sexual o de reproducción, la mayoría de nosotros quizá no aceptamos o no sabemos de los problemas que puede guardar la exposición continúa con las sustancias químicas que se manejan en nuestro lugar de trabajo.

Aunque la información es mínima, gran parte de lo que se sabe, es que las consecuencias, de las sustancias utilizadas en el lugar de trabajo, en el aparato de reproducción masculino y femenino, se ha llegado a conocer estudiando a trabajadores expuestos, sus cónyuges e hijos.

Es de suma importancia que las y los trabajadores conozcan, lo más posible, las sustancias utilizadas en sus lugares de trabajo.

Donde quiera que exista la información de dichos químicos debemos de leer y conocer sus causas y sus riesgos.

Las trabajadoras embarazadas que planean tener hijos sanos, que no estén expuestas a riesgos conocidos o sospechosos que pudieran afectar su embarazo.

Los hombres o mujeres que planeen tener hijos, también tienen que ser cautelosos y precavidos con las sustancias utilizadas en sus áreas de trabajo, porque hasta el alcohol industrial y el windex causan daños.

Otras problemática en nuestro trabajo

- Discriminación a las trabajadoras por ser mayores.
- “Flor de Baja”, maquila de Mexicali, donde se hace guacamole y se exporta a Estados Unidos, dicen las trabajadoras: “tenemos miedo, quieren quitarnos nuestras maquinas. Los gerentes dicen que según les conviene contratar a señoras mayores porque son más responsables, porque tienen menos oportunidades de conseguir otros trabajos y sienten que tienen que aguantarse”.
- Al cerrar “Flor de Baja”, perdieron toda su seguridad social, seguro social, pensión, que ellas tienen derecho después de trabajar tanto para esta maquila y estaban a punto de jubilarse.
- No respetan la antigüedad, nos dan de baja y luego nos vuelven a hablar para que así no hagamos antigüedad. Al entrar a trabajar se tienen que firmar contratos por mes y así el trabajo no es seguro.
- No pagan el salario completo, actualmente se gana 76 pesos al día, en general.
- Trabajan menores de edad, están escondidas y escondidos, cuando llega la revisión a la fabrica, y no les pagan a los y las menores como deben.
- Nos ponen en listas negras, si luchamos.
- Hay discriminación por estar embarazadas.
- No se permite tomar agua.
- Los sanitarios son muy pocos y están muy sucios.
- No nos permiten hacer citas con los médicos.
- Se nos descuentan los salarios cuando vamos al seguro.
- Ahora los turnos son de “3 por 4” de doce horas al día por tres o cuatro días a la semana, esa es la moderna “flexibilización del trabajo”.
- Las temperaturas en las cuales se trabaja son muy frías y calientes a la misma vez y duelen los huesos.

Talleres de explotación (talleres de costura) en Estados Unidos

- Hay mucho calor.
- Mala ventilación.
- No nos permiten ir al baño.
- Pagan por pieza.



- No garantizan el pago de salario mínimo.
- El trabajo es de 12 a 13 horas al día.
- No pagan cuando deben, el día de pago.
- Te detienen en el trabajo para no darte el sueldo.
- No por ser coreanos o coreanas o chinos son malos, también hay trabajadores y trabajadoras de estas comunidades igualmente explotados, de hecho en el centro de Los Ángeles, California, conviven y trabajan juntos y juntas gente mexicana y coreana.
- Los patrones nos amenazan con la migra.
- Nos intimidan, hay miedo de trabajadores y trabajadoras.
- No nos quieren por ser estudiantes.
- Hay hostigamiento sexual en el trabajo.
- Hay abuso verbal y violencia.
- Hay control de nuestros cuerpos y de la natalidad, pues nos dan pastillas anticonceptivas.

Trabajo infantil en estos talleres de explotación

- Hay muchos casos de trabajadores que son menores de edad (se supone que menores de 14 años no deben de trabajar).
- El trabajo nocturno de es de 10 a 12 horas de trabajo.
- Los lugares de trabajo no son seguros hay contaminación.
- Las lastimaduras físicas no son registradas, se falsifican sus documentos, las actas de nacimiento.
- Por el trabajo hay mucha presión y terminan dejando la escuela.
- No hay descanso para los niños y niñas trabajadoras, no tienen vacaciones.

Como nos organizamos y resistimos

- Aprendemos y ya no nos dejamos.
- En las fabricas en lucha Investigamos los convenios, nos organizamos, nos juntamos en grupos, enfrentamos al gerente, buscamos a nuestro abogado que nos represente a los trabajadores, que más bien no hay abogados que apoyen.
- Hay que aprender todas las operaciones, servir para todas las posiciones de trabajo.
- Apoyar a los compañeros y compañeras.
- Formar el sindicato independiente o la organización etcétera que marca la Constitución Mexicana.
- Formación en cuanto capacitación de los derechos en la maquila.
- La maquila produce mucho desgaste físico.
- Compartir ideas, concientización y estrategias.
- Promover ideas en el movimiento.

Retos y obstáculos

- No hay mucho apoyo de sindicatos.
- Falta mas seguimiento por demás trabajadores.
- Hay represión y acusaciones falsas.
- Muchas presiones para sacar más trabajo.
- Muchas personas no se animan a unirse.
- Cómo avanzar más en el trabajo y politizarlo más y luchar contra el aparato gubernamental.
- Dimensionar nuestro trabajo como mujeres en todos los papeles que nos toca jugar.
- Apoyar las luchas.
- Compartir las actividades de las organizaciones de ambos lados de la frontera.

Problemática de la mujer en colonias de Tijuana

- Las mujeres han sufrido atropellos y se le asalta y se le deja en las orillas, les quitan el dinero y las violan. Cuando vienen las autoridades y los policías hacen trato con los asaltantes y violadores.
- Tienen escuelas en donde en lugar de darles la infraestructura, les dan autobuses viejos en vez de aulas.
- La mujer enfrenta retos muy difíciles. En los demás servicios públicos, hay incumplimiento de los servicios y los derechos, hay racismo, y marginación.
- Se tiene la doble y triple jornada: mujer, madre, trabajadora.
- Hay una falta de cooperación de los esposos y la mujer siempre está al frente y los hombres se van a esconder y las mujeres dicen que hay que luchar. La situación es algo global y son situaciones similares.
- Hay corrupción en la venta de las tierras, las venden y ya tienen dueños, hay corrupción del gobierno.

Indígenas en esta frontera

En Tijuana como lugar de migrantes hay compañeras indígenas pertenecientes a las culturas Maya, Mixteca, Mixe y Zapoteca y de pueblos originarios como las Cucapah, Kumiai, Kiliwas y otros. Algunas de Centroamérica, la situación de la mujer indígena está rodeada de represión, discriminación, pobreza, violencia y explotación. Esta realidad es similar a la que viven otras mujeres en el mundo, como señaló Maylei: *Somos discriminadas, vivimos en barrios chicanos o reservas que el gobierno ha destinado para población indígena en Estados Unidos. En estos lugares existe corrupción y falta de servicios y abusos.*

Como señaló la compañera Maura del Frente Indígena Oaxaqueño Binacional (FIOB) *la mujer indígena enfrenta triple discriminación, primera por ser mujer, segunda por ser indígena y tercera por ser migrante.*

En otro sentido se pone de manifiesto que para el caso de las segundas y terceras generaciones de hijas de familias indígenas migrantes, la situación presenta nuevas variantes. Un número importante de jóvenes labora en las maquiladoras. Se trata de jóvenes, en algunos casos, que lograron concluir los estudios de educación primaria.

Las compañeras señalan “Es necesario fortalecer las raíces indígenas” El rescate de la identidad le da poder a la gente y una razón para hacer cosas, aunque cambie de vestido y consuma otros alimentos la esencia indígena le lleva consigo a donde se encuentre.

Realidades de la mujer indígena

- Represión y falta de apoyos por parte autoridades gubernamentales para otorgamiento de permisos para la venta de artesanías.
- Discriminación.
- Cambia nuestros hábitos alimenticios por los efectos del fenómeno de la migración.
- Violencia doméstica.
- Problemas graves de salud.
- Programas gubernamentales para exterminar indígenas.

¿Cómo nos organizamos y cuáles son las estrategias de resistencia que usamos ante estos problemas?

Los intercambios de experiencias entre mujeres de ambos lados de la frontera permiten que más mujeres tengan conocimiento de los derechos labores, derechos humanos, salud reproductiva, educación, etc. Otra de las formas de resistencia es la fomentación al uso de la vestimenta, practicas tradicionales de medicina y fomento a la gastronomía. “Estar conscientes de nuestras raíces, el despertar y descolonizar la mente”.

Realidades de las mujeres indígenas en Estados Unidos y México, se encontraron las siguientes problemáticas:

Represión por las autoridades

Justicia económica

- Salario
- Autonomía de los medios de producción
- Salud laboral

Justicia social

- Reconocer la identidad indígena
- Práctica de la lengua indígena
- Salud integral de las mujeres

Justicia política

- Acceso de mujeres indígenas para representarnos
- Territorio

Guadalupe en taller de la VI Declaración: “El país no es libre y soberano y seguimos presos en nuestras propias ideas y si no dejamos opinar a los demás y no debemos de callarnos y más bien que no nos hemos exigido nuestros derechos. El corte que tenemos, las mujeres, desde nuestras abuelas y tatarabuelas, tal vez nuestros hijos si logren la libertad. Nuestros padres quisieron ser libres y ahora nosotros”.

Ya no creemos en el mal gobierno por la manipulación y el chantaje. El trabajo de las mujeres es muy importante, pues somos la mayoría de las pobladoras y de las y los que luchamos.

Como trabajadoras queremos más apertura y respeto a las mujeres en las organizaciones civiles, sindicatos, somos mas de la mitad de la clase trabajadora o aunque fuéramos menos, trabajadoras somos. Como dicen las comandantas zapatistas no les vamos a pedir permiso para ejercer nuestros derechos y formas de organización ni a los patrones, ni al gobierno ni a los sindicatos u organizaciones laborales que de verdad no incluyan a la mujer trabajadora, nuestras condiciones y nuestras luchas.

El gobierno viola nuestros derechos humanos, laborales y permite que las empresas que hay en Tijuana lo hagan, al igual que sindicatos fantasmas (son sindicatos que los trabajadores y las trabajadoras no conocemos, porque son para proteger a las empresas) y autoridades laborales también violan nuestros derechos pues una de las políticas de nuestros gobernantes es proteger al capital.

Las prácticas de las empresas son explotadoras han sabido aprovechar el exceso de migración hacia la frontera del norte de México y todo porque el Gobierno, empresarios, sindicatos y autoridades quieren más poder y dinero a costa de nuestra salud, dignidad, incluso la vida de obreras y obreros y los recursos naturales.

Los derechos que podemos defender en pequeñas luchas que demos, ya sea solas o en grupos de cinco, quince o veinticinco trabajadoras y trabajadores, son limitados y no cambia nuestra condición de pobreza, ni las condiciones de injusticia y malos tratos en nuestros trabajos. La forma de organización que hay en la actualidad, el sindicato, en los hechos no nos ha servido para defender nuestros derechos. Incluso en la gran mayoría de los casos ha servido para defender los intereses del patrón.

A veces hemos logrado que nos reconozcan nuestros sindicatos autónomos o por medio de algún sindicato independiente logramos la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). Sin embargo, los patrones, con apoyo y complicidad de autoridades laborales y sindicatos fantasmas y charros, han burlado nuestros derechos cometiendo fraudes en nuestra libre elección del sindicato que queremos: se roban las tomas de nota, se llevan las fábricas a otras ciudades, estados o países; corrompen a los dirigentes; nos reprimen; etcétera, como ha sido entre otras la empresas: Hyundai, Ley Mex, Dae Woo, Hang Young, Óptica Sola, Industria Fronteriza, Sistema Médicos Alaris, Plásticos Bajacal, Panasonic baterías, Kyocera celulares y Coastcast palos de golf, entre otras.



En muchas partes nos hemos tenido que defender y hemos tenido experiencias de resistencia, de protesta, de lucha y de organización, aunque en muchas ocasiones estas experiencias hayan sido pequeñas y por pequeños espacio de tiempo. Esa es nuestra práctica, esa es nuestra experiencia, producto de lo que vivimos en la fábrica, de lo que aprendemos sobre nuestros derechos y de la necesidad de organizarnos. Ahí está nuestra historia reciente, nuestra experiencia concreta; ahí están nuestras ideas de justicia y de lucha, nuestras dudas y preocupaciones.

Debemos poner más atención a las resistencias que a diario hacemos en Baja California. Resistencias sobreviviendo siendo migrante, mujer, joven, homosexual, travestí, lesbiana, punketo, chicana, feminista, trabajadora de la maquila contra el hostigamiento sexual y la discriminación sexual; en el trabajo, zapatista, madre con hijos e hijas y sin nadie más que la apoye, madre sin hijas, hija, hijo, esposa que sufre la violencia domestica, o persona que no tiene familia en la región, que vive con otro nombre, sin un pedazo de tierra y un techo para vivir, que tiene una organización comunitaria siempre amenazada por el gobierno, que vive con un pie en México y otro en Estados Unidos, que vive en una colonia contaminada por las empresas maquiladoras, que está en la cárcel, en la clandestinidad, acosada por las autoridades por defender nuestros derechos.

Las luchas de los y las trabajadoras de la maquila han fortalecido la existencia de varias organizaciones incluyendo: CITTAC, Colectiva Feminista Binacional, Red de Trabajadoras y trabajadores, colectivo Chilpancingo pro justicia ambiental y la red de San Diego en solidaridad con los y las trabajadoras de la maquila.

En 2004, más de 1,500 trabajadores(as) fueron apoyadas por CITTAC en sus enfrentamientos laborales y demandas legales en contra de más de 40 empresas, casi todas de la industria maquiladora. Por lo general, las demandas de los y las trabajadoras se centraron en salario, prestaciones y despidos, pero siempre incluyendo todos los derechos violados o no contemplados en la LFT como lo es el hostigamiento sexual en el trabajo.

ARTÍCULOS DE REFERENCIA

- Diagnóstico de Baja California de Mago Avalos, 2004.
- La organización etcétera de Jaime Cota, 2005.
- Tijuana y la Maquila de Carmen Valadez, 2006.
- Memoria del Encuentro Binacional de Mujeres, 2004 (CFB).
- Memorias de talleres de la VI Declaración del EZLN y la maquila, 2006.



SI REQUIERE INFORMACIÓN O COMUNICARSE CON LAS ORGANIZACIONES...

- Alejandro Pérez Ávila
Comité de Obreras y Obreros en Lucha
Ciudad Juárez, Chihuahua
Tel. 01 656 667 5940
correo electrónico: alex_perez_2003@hotmail.com

- Eva Padilla Carrera y Jessica Ponce Ramírez
Servicio Desarrollo y Paz, A.C. (SEDEPAC)
Cesáreo Castro # 200, Col. Morelos, C.P. 25656, Ciudad Frontera, Coah.
Tel. 01 86 6635 5696, 01 871 209 6743
correo electrónico: sedepac@prodigy.net.mx eva242@prodigy.net.mx

- Carmen Valadez Pérez y Elisa Domínguez
Colectiva Feminista Binacional
Tel. 01 664 622 4269
correo electrónico: carmenvaladez69@hotmail.com elisitadg@yahoo.com.mx



International Labor Rights Fund

