

DERECHOS QUE PENDEN

DE UN HILO

Zonas francas textiles frente a cooperativas de comercio justo



Nicaragua © Mathieu-Etienne Gagnon/Oxfam

INTRODUCCIÓN

El propósito de este documento es informar sobre el incumplimiento de derechos laborales, así como de las pésimas condiciones de trabajo a las que se enfrentan las trabajadoras en Zonas Francas (o maquilas) dedicadas a la producción de prendas de vestir para la exportación en Centroamérica (específicamente en Nicaragua, Guatemala, El Salvador y Honduras) y, a su vez, mostrar cómo el “comercio justo” a través de sus principios ofrece condiciones justas que permiten generar empleos dignos para las mujeres en condición de pobreza y vulnerabilidad social.

Para lograr este propósito, el documento se ha estructurado de la siguiente forma: Una primera sección donde se presentan algunos datos e informaciones sobre la precariedad de la oferta laboral a la que se enfrentan, en general, las mujeres trabajadoras en Centroamérica, así como los fundamentos generales que hacen del modelo maquilador un sistema de reproducción de desigualdades. En la sección dos se ejemplifican algunas de las principales violaciones de derechos laborales y humanos en las maquilas textiles¹ de Centroamérica. En la sección tres se describe brevemente el proceso de monitoreo de los principios de comercio justo, y se explican algunas de las condiciones de trabajo positivas que se ofrecen a las mujeres en cooperativas de comercio justo de productos textiles. Esto último se realiza mediante el desarrollo sintético de la experiencia de Oxfam Intermón con tres cooperativas de la India con las que mantiene una relación comercial.

ZONAS FRANCAS: POLÍTICA ECONÓMICA POBRE PARA MUJERES DE CENTROAMÉRICA Y EL MUNDO

Según el *Índice Global de la Brecha de Género (IGBG)*² tendremos que esperar 81 años para que exista igualdad entre géneros en el lugar de trabajo en todo el mundo.³ Los mercados de trabajo siguen reflejando las desigualdades entre hombres y mujeres: ellas engrosan las listas de trabajos informales (no registrados y sin acceso a protección social⁴)⁵, trabajan en empleos más precarios, suelen ganar salarios más bajos (incluso en trabajos similares), y sus oportunidades de desarrollo profesional están con frecuencia coartadas, y se caracterizan por reproducir estereotipos: trabajos “de mujeres para mujeres”.⁶ Las mujeres trabajan más horas, si se suma al trabajo remunerado el no remunerado derivado de las tareas domésticas, el cuidado de la familia y la comunidad. Además, carecen en mayor medida que los hombres de una representación sindical que les permita defender sus derechos y necesidades específicas.

El mismo índice antes señalado indica que a excepción de Panamá, los países de Centroamérica⁷ se encuentran en la mitad superior en el ranking de países del mundo con las mayores brechas entre géneros en lo que a participación económica y oportunidades se refiere.⁸

Lograr la verdadera autonomía económica de las mujeres es un primer paso para combatir las desigualdades entre géneros. Pero la precariedad de los trabajos que se ofrecen a las mujeres en países de Centroamérica y de América Latina y el Caribe, en general, sigue siendo uno de los principales frenos en su consecución. Ello, a pesar de contar con una mayor y cada vez más consolidada fuerza de trabajo femenino, y del acortamiento de las brechas de educación entre hombres y mujeres en la región.⁹

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que en El Salvador, Honduras y Nicaragua la proporción de trabajadoras en puestos de peor y/o baja calidad (como el servicio doméstico, entre otros¹⁰) supera ampliamente la cifra para el conjunto de América Latina y el Caribe. Cabe destacar casos extremos como el de Nicaragua con un 59% de las mujeres trabajando en puestos de esa naturaleza, el peor de la región (frente a un 33% de los trabajadores hombres del país y un 34% de trabajadoras de LAC).¹¹ En el año 2012, sólo un 47% de las mujeres ocupadas en El Salvador eran empleadas asalariadas (frente al 68% de hombres asalariados).¹² Es decir, más de la mitad de las mujeres salvadoreñas trabajan en empleos que, por lo general, son precarios y que entre todas sus limitaciones suponen una baja (por no decir nula) probabilidad de acceso a prestaciones sociales.

PRECARIEDAD EN LAS MAQUILAS DE CENTROAMÉRICA

Aunque el panorama descrito anteriormente refleja un problema en sí mismo, la realidad laboral de las mujeres centroamericanas es aún más difícil: en las estadísticas sobre empleos de baja calidad de la OIT anteriormente referidas, no se incluyen los trabajos asalariados que pese a ser formales, ofrecen condiciones muy precarias que violan los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores. Este es el caso particular de los puestos de trabajo generados en la mayoría de las “maquilas” de Centroamérica¹³ (y de otras regiones de países en desarrollo) para la fabricación de prendas de vestir y otros productos textiles para la exportación.

En América Latina y el Caribe, las “maquilas” son la acepción coloquial de las “Zonas Francas” y de las mundialmente conocidas “Zonas Económicas Especiales”. Desde el punto de vista más formal, maquilas y Zonas Francas se refieren a regímenes legales de promoción de inversión para la exportación que son similares.¹⁵ Se refieren a áreas geográficas específicas destinadas a la producción industrial para la exportación, que vienen con un paquete de prebendas y/o regulaciones diferenciadas muy favorables al emprendimiento empresarial. Uno de los principales objetivos de las Zonas Francas es atraer inversión extranjera: generosos incentivos fiscales, mano de obra barata y no sindicada, así como regulaciones laxas, son algunos de sus “atractivos”.

Se estima que a día de hoy hay unas 2.000 Zonas Económicas Especiales que emplean a más de 27 millones de personas en el mundo.¹⁶ Las mujeres constituyen más del 50% y en algunos casos el 90% del empleo total en estas zonas en los países en desarrollo.¹⁷ La industria textil¹⁸, de la confección de prendas de vestir y la fabricación de productos electrónicos se han convertido en negocios muy cimentados en el uso intensivo de estas zonas. En este conjunto, merece una atención especial la industria de las prendas de vestir liderada por poderosas empresas multinacionales con fábricas subsidiarias y cadenas de producción en todo el mundo.

“La explotación de la mano de obra no es una opción viable para propiciar el desarrollo económico y social”¹⁴

Mientras asistimos impasibles a la consolidación de este sistema de producción, una fábrica (maquila o no) para la producción de prendas de vestir para exportación es, desde hace décadas, sinónimo de violación de derechos humanos y laborales para una cantidad significativa de trabajadoras y trabajadores en los países en desarrollo: salarios de 1,3 euros diarios, jornadas de 68 horas semanales, ambiente insalubre, ausencia de prestación en caso de enfermedad, restricciones a la afiliación sindical, etc., es lo que caracteriza la jornada laboral de las mujeres en algunas mega factorías textiles en la India asociadas a grandes marcas internacionales (incluidas marcas españolas).¹⁹ Aunque toda regla tiene excepción y la diversidad de casos es muy considerable, se puede afirmar que la deslocalización de la industria de la fabricación de prendas de vestir ha traído consigo importantes niveles de precarización del trabajo en países en desarrollo.

Desde finales de los noventa, cerca del 80% de la industria maquiladora de Centroamérica está vinculada a la rama textil, de la confección y el vestido, cuya producción se exporta en gran medida a los Estados Unidos debido en gran parte al impulso de las preferencias arancelarias y los acuerdos bilaterales entre Estados Unidos y cada uno de los países centroamericanos.²⁰ Por ejemplo, el régimen de maquilas y Zonas Francas representó aproximadamente el 51% y el 60% de las exportaciones totales dirigidas a Estados Unidos de El Salvador y Guatemala, respectivamente, en el periodo 2006-2012.²¹

En la región, el uso extensivo de las maquilas representa un paliativo para calmar la insuficiente respuesta del sector público y privado para conseguir fórmulas más idóneas de generación de empleo digno y con potencial de progreso para las mujeres centroamericanas. Cerca del 20% de las mujeres en Centroamérica trabaja en el sector de la manufactura.²² El resto, trabaja en el comercio (41% del total de ocupadas) y en servicios comunales, sociales y personales (32%).²³ Dentro de la manufactura, una buena parte de las mujeres trabajan en empresas maquiladoras o en Zonas Francas (aproximadamente unas 263.000 mujeres, 58% del total de la fuerza laboral en el sector)²⁴ que están mayoritaria y/o básicamente asociadas a la industria de prendas de vestir.

Según el propio Ministerio del Trabajo de El Salvador, las empresas de maquila forman parte del grupo de empresas con mayor cantidad de multas impuestas por violar los derechos laborales en el periodo 2008-2012.²⁵ Aunque se han producido progresos, la situación descrita para El Salvador sigue siendo extrapolable a los países vecinos. Cientos de miles de personas que trabajan en Zonas Francas textiles de Centroamérica se enfrentan hoy a condiciones laborales francamente mejorables.

Cuadro 1. Los privilegios de una Zona Franca en Centroamérica

Las zonas francas ofrecen privilegios para las empresas que se instalan en los países en desarrollo a costa de sus arcas públicas y de los derechos laborales de las personas que trabajan en ellas.

Las empresas, tanto de origen extranjero como nacional²⁶, suelen elegir zonas francas dado que éstas son instancias que les permiten producir con

estructuras de muy bajo costo sin demasiada fiscalización por parte de los Gobiernos anfitriones. Para hacernos una idea, el coste de los sueldos y salarios para los empresarios no llegó al 4% de las ventas totales declaradas de todas las empresas de maquilas y Zonas Francas en Guatemala del año 2012 y 2013 en conjunto.²⁷

Privilegios asociados a una Zona Franca:

Reglamento flexible: La legislación que rige las operaciones del día a día de las empresas que operan dentro de la Zona Franca (por ejemplo, la legislación laboral) es generalmente más flexible en relación con las leyes aplicables en el país de acogida fuera de la Zona Franca.

Incentivos fiscales: Las fábricas dentro de una Zona Franca cuentan por lo general con un paquete muy atractivo de incentivos que puede incluir: exención y/o aplazamiento de los derechos de aduana, subvenciones para el desarrollo y el empleo de los recursos humanos locales, exención y/o aplazamiento de los impuestos sobre las ventas y sobre la renta, y otros incentivos fiscales (por ejemplo, tipo nominal del impuesto sobre sociedades o sobre los beneficios empresariales menor que en el resto del país de acogida fuera de la Zona Franca).

Dados los privilegios que suelen otorgárseles, es muy común la presión del sector empresarial por promover este tipo de negocios en países pobres como los centroamericanos. Y es también muy común que los Gobiernos emprendan una “carrera a la baja” dejando en mínimos los impuestos y regulaciones para atraer a inversores a las maquilas. Guatemala representa un ejemplo en este sentido.

Caso Guatemala

En 1986, con la presión ejercida por la Gremial de Exportadores de Guatemala (GEXPRONT) se promulgó en Guatemala la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquilas (Decreto 29-89).²⁸

Al amparo de dicha ley, las empresas gozan de una exoneración del Impuesto Sobre la Renta (ISR) por diez años, exoneración total de los derechos arancelarios e impuestos a la importación, incluido el Impuesto sobre el Valor Agregado (IVA) de maquinarias, equipos, partes, componentes y accesorios necesarios para el proceso productivo.

También cuentan con una exoneración total de los impuestos ordinarios y extraordinarios a la exportación, además de cualquier impuesto o cargo a la importación o consumo de cualquier combustible necesario para la generación de energía eléctrica.²⁹ Esta normativa permite además, que la maquiladora pueda instalarse en cualquier parte del territorio nacional. En términos fiscales, estas exoneraciones provocaron al Estado de Guatemala pérdidas de hasta 4.000 millones de quetzales (505 millones de dólares en 2005); una cantidad de fondos superior a lo que el Estado guatemalteco invirtió, por separado, en infraestructura, seguridad y sistema de justicia durante el mismo año.³⁰

La ley fue modificada por el Decreto 38-2004, ampliando el rango de las empresas beneficiadas por la normativa.³¹

Como parte de los privilegios otorgados a las empresas maquiladoras, el salario mínimo para este sector es más bajo que el de otras actividades económicas en el país.³² Y por si fuera poco, recientemente el Gobierno de Guatemala ha propuesto un salario mínimo diferenciado que supone rebajar los salarios mínimos en cuatro municipios con el fin de promover mayor inversión en manufactura para la exportación³³. Además, desde enero de

2013 está puesta sobre la mesa una iniciativa gubernamental de “Ley de promoción de inversiones y empleo” que podría suponer 65 años de incentivos fiscales para maquilas y zonas francas con graves consecuencias para los ingresos tributarios y, en consecuencia, para la inversión social de un país³⁴ que se encuentra entre los más pobres del mundo.

La propuesta de rebaja salarial ha levantado la oposición de los sindicatos, la Procuraduría de Derechos Humanos y del relator de Derechos Humanos de Naciones Unidas en la región. Según Naciones Unidas, el nuevo salario mínimo propuesto cubrirá tan solo el 25% del costo de la canasta básica vital que necesita una familia promedio guatemalteca y supondrá un riesgo para la ya amenazada seguridad alimentaria de la población.³⁵

Frente al gran paquete de privilegios, no hay evidencias irrefutables del retorno que supone las zonas francas para sus países de acogida, especialmente en el largo plazo.³⁶ Además de la baja o nula aportación de ingresos a las arcas públicas debido a los incentivos fiscales, hay que sumar los altos costes para los Estados anfitriones que en muchas ocasiones supone “promover” la inversión privada mediante la construcción de infraestructuras en las zonas francas, la formación y capacitación de trabajadores y trabajadoras (cuando existe), la promoción del modelo y marketing de sus productos (práctica habitual entre los Gobiernos centroamericanos³⁷), y el poco uso de insumos locales. A todo lo anterior se suma una de las más graves características de esta política económica: la bajísima calidad de los empleos que ofrecen a numerosas mujeres en condición de vulnerabilidad social y económica.

Fuente: Elaboración propia utilizando varias fuentes.

En las Zonas Francas textiles se reproducen estructuras discriminatorias en contra de las mujeres. Muchas mujeres empiezan su vida laboral en las maquilas. Hay familias enteras con varias generaciones de mujeres de las maquilas en Centroamérica. La sobrerrepresentación de mujeres en condición de vulnerabilidad en estas zonas (que son pobres, madres - *muchas de ellas madres solteras cabezas de hogar*-, expulsadas de zonas rurales y con bajo nivel educativo, etc.), así como evidencias de patrones de discriminación en contra de ellas en el modelo de organización del trabajo al interior de las mismas, refuerzan las desigualdades económicas y entre géneros. La consecuencia es que, a pesar de ofrecer empleos asalariados, en las maquilas se perpetúa la miseria y los estereotipos que limitan el progreso de las mujeres.

Un informe del Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales (SOMO, por sus siglas en inglés) indica que en las maquilas textiles de El Salvador, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es mayor a medida que los salarios son mayores, y nueve de cada 10 trabajadores de producción son mujeres, mientras que los trabajadores varones se concentran en funciones técnicas, de supervisión y administrativas.³⁸ Los datos de una encuesta de medios de vida de 2011 de Guatemala indican que, entre las personas encuestadas, hay casi cuatro veces más hombres supervisores de línea en las fábricas maquiladoras que mujeres.³⁹

En tanto las mujeres tengan salarios más bajos que los hombres, no sea reconocida la experiencia de años de trabajo en esta industria y se invierta poco en formación (tal y como suele suceder en la práctica), se refuerza la infravaloración de la mujer como agente económico.

Cuadro 2. Perfil típico de una mujer trabajadora de una maquila de Centroamérica

Se podría decir que la trabajadora promedio en una maquila **es una mujer joven** de entre 18 y 35 años. Existe una regla no escrita de no contratar a mujeres mayores de 35 años. En Honduras, por ejemplo, las mujeres trabajadoras de las maquilas mayores de 40 años representan aproximadamente entre el 1% y 2% de toda la fuerza laboral.⁴⁰

Este fenómeno se repite en todos los países de la región. En Nicaragua, casi el 90% de las mujeres trabajadoras de las maquilas son menores de 35 años.⁴¹

Las trabajadoras tienen un **nivel de escolaridad bajo**. Aunque se pueden identificar mujeres con cierto nivel de educación, la mayoría de ellas no cuenta con formación más allá de la primaria completa o incompleta. En Honduras o Nicaragua, cerca del 80% de las mujeres no alcanzan estudios más allá de la primaria.⁴² La baja escolarización las hace más vulnerables y dependientes de este tipo de trabajo.

Son madres. Según varios estudios, el 80% de las maquiladoras tienen hijos a su cargo.⁴³ Y siguiendo las tendencias de América Latina y el Caribe, cada vez son más las mujeres trabajadoras de maquilas que llevan la jefatura de hogares monoparentales. Este es el caso de aproximadamente el 20% de las mujeres que trabajan en fábricas maquiladoras de El Salvador.⁴⁴ En Nicaragua una encuesta señala que el 95% de las trabajadoras entrevistadas en el Parque Industrial de Zonas Francas “Las Mercedes” (que aglutina un aproximado de 18 empresas, 12% del total), tiene a su cargo personas que dependen económicamente de ellas.⁴⁵

Otra característica que confirma la vulnerabilidad de estas trabajadoras es que pese a vivir en ciudades, muchas de ellas **provienen de zonas rurales**. Debido al extremo abandono por parte del sector público al que se enfrenta el sector campesino en los países de la región, las mujeres migran a las ciudades con el estigma de ser fuerza de trabajo en situación de inferioridad a la hora de negociar y exigir mejores condiciones.

Fuente: Elaborado por Saviano Abreu, Responsable de Campaña Pública para la Campaña Iguales en América Latina y el Caribe, utilizando varias fuentes.

Si se quiere avanzar hacia la construcción de verdaderas oportunidades para la autonomía económica de las mujeres, y reducir así parte de las brechas socioeconómicas entre géneros, se requiere una transformación estructural del modelo de Zonas Francas de Centroamérica y el mundo en desarrollo. Desde hace años, organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres en las maquiladoras como la REDCAM (Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila) defienden la necesidad de “empleos sí, pero con dignidad”⁴⁶.

Existen alternativas concretas que a pequeña escala van mostrando que las cosas se pueden hacer mejor. El comercio justo es una de ellas. A través de sus principios, el comercio justo se enfrenta radicalmente al

modelo convencional de producción de prendas de vestir que impera hoy en el mundo. Cuando las personas apoyamos el comercio justo, hacemos una apuesta por un modelo más justo y equitativo.

COSER EN UNA ZONA FRANCA

La problemática que rodea a las maquilas de producción de prendas de vestir en Centroamérica va más allá de los salarios indignos que ofrecen. Sin despreciar la dramática situación que supone unos salarios de miseria, es de vital importancia reconocer que el modelo de producción y organización del trabajo en las maquilas textiles de la región es, en su conjunto, y sin ninguna duda, sinónimo de incumplimiento de derechos humanos y laborales básicos que se vulneran con demasiada indiferencia.

Se podría decir que la mujer de la maquila se enfrenta con una mayor intensidad que el hombre a los impactos negativos que supone en su vida este tipo de ocupación. Aunque las malas condiciones laborales de las maquilas afectan tanto a hombres como a mujeres, ellas son las más afectadas. Esto es consecuencia de la sobrerrepresentación de las mujeres en el sector (en El Salvador ellas son el 78% de la fuerza laboral de las Zonas Francas⁴⁷), las vulnerabilidades de partida a las que se enfrentan las mujeres en las sociedades centroamericanas anteriormente señaladas, la escasa oferta de trabajo femenino de calidad y los condicionantes impuestos a la mujeres por la división sexual del trabajo.

A pesar de lo arduo de su tarea diaria, el salario percibido por la mujer en la maquila no permite hacer frente a las necesidades de alimentación de su familia. Está sometida a metas de producción cada vez más exigentes y discrecionales, de las que depende en teoría el aumento de su bajo salario, y cuyo cumplimiento en muchas ocasiones hipoteca de por vida su salud poniendo en riesgo la supervivencia de quienes dependen económicamente de ella.

Además, en cualquier momento, una mujer en la maquila puede ser objeto de estrategias sutiles pero evidentes para dejar su puesto de trabajo si recientemente ha sido madre.

No es nada raro que de un día para otro las trabajadoras se encuentren con un escueto aviso en la puerta de la fábrica que indica el cierre; lo que indica la pérdida del trabajo. Con frecuencia, es un indicador de que la maquila se mudó a otro país más barato o maquilló su personalidad jurídica para beneficiarse nuevamente de incentivos fiscales. Incentivos fiscales que atentan directamente contra la posibilidad de que los Gobiernos asuman la corresponsabilidad en las tareas reproductivas y de cuidado a través de una inversión en infraestructura social suficiente y de calidad, y que con ello hagan más llevadera la carga de las trabajadoras y/o sean palanca para el desarrollo económico de las mujeres.

Yendo más allá, la mujer en la maquila trabaja con el miedo de formar parte de una lista negra que le impedirá buscar trabajo en otra fábrica y que la discriminará en su trabajo actual debido a la pertenencia a organizaciones que defienden los derechos laborales.⁴⁸ En El Salvador, por ejemplo, hace pocos años seis trabajadores fueron despedidos por atreverse a alertar a sus colegas de que el agua de la fábrica no era segura para beber por estar contaminada con excrementos fecales.⁴⁹

En general, las zonas francas textiles de Centroamérica representan un sistema entero que crece sobre la base de la feminización de la precariedad y la vulnerabilidad, y en Estados débiles que se lavan las manos frente al abuso de empresas poderosas, renunciando a ingresos fiscales y a su deber de exigir mínimas condiciones para sus ciudadanas y ciudadanos.

Salarios que no cubren los mínimos vitales

El salario mínimo mensual de las maquiladoras de Centroamérica se sitúa en un rango que va entre 148 euros en Nicaragua⁵⁰ y 300 euros en Guatemala,⁵¹ por debajo de lo legalmente establecido para otros sectores de actividad. Una trabajadora de una maquila suele cobrar, de media, un 18,6% menos que las trabajadoras de las industrias que están fuera de las zonas francas en Honduras, El Salvador y Guatemala.⁵² En Honduras, el salario mínimo de las maquilas es de unos 240 euros (5.380 lempiras), mientras el salario mínimo de una trabajadora o trabajador de una industria manufacturera fuera de las zonas francas puede llegar a 358 euros (8 mil lempiras).⁵³ En El Salvador, una trabajadora de la maquila cobra 210 dólares (200 euros) mensuales, y una persona empleada de la industria o comercio en torno a 250 dólares (238 euros).⁵⁴

Salarios extremadamente bajos asociados a las largas jornadas características de las Zonas Francas supone que miles de familias enteras viven en el límite de la supervivencia. En Guatemala, el salario mínimo de la maquila en el año 2012 cubría únicamente el 84% del costo de la Canasta Básica⁵⁵ del país, en Honduras, el 67% y, en Nicaragua, el 49%. Sólo en el caso de El Salvador, el salario mínimo de la maquila era un 5% superior a la canasta básica alimenticia del país.⁵⁶ Los salarios en las Zonas Francas de Centroamérica no permiten que una familia promedio⁵⁷ cuente con los alimentos necesarios para cubrir los mínimos niveles de energía necesarios para afrontar las demandas del día a día.

Incluso utilizando los ingresos anuales totales de los trabajadores/as de las maquilas de Centroamérica (es decir sumando al salario mínimo los otros beneficios económicos adicionales como la paga extra o el seguro social⁵⁸) en ningún caso dichos ingresos llegan a cubrir la línea oficial de la pobreza⁵⁹ de cada país de la subregión. De hecho, para el año 2012 "...el salario mínimo promedio anual de la maquila, incluyendo todos los beneficios de ley, sólo llegaba al 38,42% de la línea de pobreza en Honduras y al 69% en Guatemala. En Nicaragua alcanzaba el 41,15% de la línea oficial de pobreza y en El Salvador el 52%..."⁶⁰

Cuadro 3. Un ejemplo de las desigualdades detrás de los salarios de miseria en El Salvador

En una fábrica maquiladora de El Salvador "...cada línea de producción o módulo tiene 14 trabajadoras que deben de cumplir una producción obligatoria de camisetas en el horario estándar de nueve horas. La gerencia establece las metas y las trabajadoras no tienen nada que decir. Cada hora la línea de ensamblaje debe de completar 167 camisetas, lo que significa, en efecto, que cada trabajadora debe de completar 12 camisetas en 60 minutos. A las trabajadoras se les permiten cinco minutos para completar cada camiseta. Esos cinco minutos son sólo el 8,3% de una hora..."⁶¹, lo que significa que las mujeres ganan 8 centavos de dólar por cada camiseta NFL (de la Liga Nacional de Fútbol Americano) que completan en la línea⁶².

En pocas palabras: el precio de venta de la camiseta NFL (25 dólares) es más de 300 veces lo que gana una mujer por coser una parte de ella (8 centavos de dólar).⁶³

Fuente: Elaboración propia utilizando al Instituto para los derechos laborales y humanos. Mujeres Transformando (2011).⁶⁴

Jornadas laborales interminables asociadas a metas de producción inhumanas y engañosas

Las exigencias veladas que les imponen o se autoimponen las mujeres para satisfacer las demandas del trabajo, suponen en la práctica modalidades de jornadas laborales que violentan sistemáticamente el derecho a una jornada de ocho horas diarias (un máximo de 48 horas semanales) establecida en la legislación laboral de los cuatro países de Centroamérica analizados en este informe. No es raro encontrar incluso casos de jornadas laborales de 24 horas ininterrumpidas, para cumplir con los pedidos que de un día para otro se hacen a las fábricas.⁶⁶ En Managua (Nicaragua), una encuesta revela que en el Parque Industrial de Zonas Francas "Las Mercedes" un 60% de las mujeres encuestadas (600 mujeres) trabaja en base a metas de producción⁶⁷; lo que supone jornadas diarias de nueve horas o más para poder satisfacer dichas metas.⁶⁸

En las maquilas de Centroamérica es muy común el uso de metas de producción variables que no sólo son muy exigentes sino también engañosas. Los supervisores incentivan (u obligan) al cumplimiento de objetivos para el cobro de bonos extra que, de forma habitual, se pierden fácilmente por casi cualquier causa: como por el hecho de que falten tres o cuatro piezas para satisfacer el pedido completo, entre otras.⁶⁹ No es extraño por tanto, que los datos de una encuesta de medios de vida de 2011 indiquen que en Guatemala, por ejemplo, el 97% de las personas encuestadas que trabajan en las maquilas no hayan recibido ningún dinero por concepto de bonos de productividad, de desempeño o estímulos laborales.⁷⁰

"...Hay casos en Guatemala donde una mujer que gana la miserable suma de 300 euros al mes, debe participar en la producción de hasta 3.050 piezas al día sin las mínimas condiciones para hacerlo (como por ejemplo, contar con una silla adecuada (...)) Cuando una mujer pidió al patrón que le diera una silla, éste contestó que no podía hacerlo porque si lo hacía, las otras trabajadoras también querrían una (...). Estamos hablando de trabajo forzoso (...)"⁶⁵

En Honduras, un informe con aval científico señala que el 82,5% de las maquilas para la confección de prendas de vestir analizadas en el Departamento de Cortés (donde se concentra el 92% de las empresas maquiladoras de Honduras) establece metas de producción por grupo o línea de producción y más de dos tercios indexa el salario al cumplimiento de dichas metas.⁷¹ Si tan solo una de las personas del grupo falla, no se cumplirá la meta y no cumplir la meta puede suponer hasta una reducción de hasta el 50% del salario individual.⁷²

Cuadro 4. Las estrategias de ahorro de tiempo de las trabajadoras/es en Honduras

En maquilas de Honduras, las trabajadoras/es, ante la presión por cumplir las metas de producción, utilizan estrategias de “ahorro de tiempo” que en ocasiones violan los mínimos niveles de dignidad en el trabajo: un 79% (514 personas) no se levanta de su puesto de trabajo, un 71% llega antes de la hora de inicio del turno para adelantar el trabajo, un 58% no se comunica con ningún compañero o compañera, un 46% reduce el tiempo dedicado al almuerzo y un 40% no toma agua para no ir al baño y así poder cumplir la meta.⁷³

Fuente: Elaboración propia en base a Pérez H. P. y Martínez Alcántara (2013).

Detrás de las estrategias de ahorro de tiempo de las trabajadoras/es en Honduras se encuentra el hecho de que el trabajo se organiza bajo el sistema 4x4. Dicho sistema consiste en comprimir la jornada semanal de 44 horas de 6 días a 4 días laborales (con 4 días de descanso); por lo que las metas de producción que tienen que cumplirse en 6 días se realizan en 4 días.⁷⁴ De allí que sea lógico que en sólo en el 8% de las fábricas analizadas por un estudio se cumplan jornadas diarias de 8 horas. En más del 71% de los casos, las jornadas ascienden a 9 horas y en el 21% casos las jornadas llegan a ser de entre 10 a 12 horas diarias ininterrumpidas.⁷⁵

Estas largas jornadas laborales implican que las mujeres disponen de menos tiempo para satisfacer otras necesidades y el cuidado de ellas mismas. Las largas jornadas y la falta de inversión en infraestructura social como guarderías colocan a las mujeres frente al dilema entre sus necesidades económicas y el cuidado de su familia. De allí, que los beneficios reales para las mujeres en este tipo de trabajo sean tan limitados.

Enfermedades asociadas a las exigentes demandas del trabajo en condiciones insalubres

En las maquilas una mujer puede llegar a hacer hasta 6.000 o más movimientos repetitivos diarios.⁷⁶ Los ciclos de repetición de dichos movimientos pueden durar tan solo 30 segundos.⁷⁷ Miles de trabajadoras y ex trabajadoras de maquila sufren graves secuelas de salud (con recurrentes casos de inhabilitación de por vida) debido a la intensidad de

los movimientos repetitivos asociados al trabajo con las máquinas de coser, las largas jornadas, las condiciones insalubres en las que suelen desarrollar su trabajo (sin mascarillas para proteger los pulmones del exceso de polvo del ambiente, uso de sillas sin respaldo o temperaturas de más de 37 grados centígrados, por ejemplo) así como por el sobre esfuerzo físico para lograr las altas metas impuestas en las fábricas. Asociado a esto, una evaluación de *Better Work*⁷⁸ en 20 fábricas maquiladoras de Nicaragua (aproximadamente un tercio de la industria del sector de la confección en Nicaragua) encontró que el 90% de las fábricas evaluadas incumplió en al menos un aspecto asociado a temas como la protección de los trabajadores, las instalaciones de bienestar (por ejemplo contar servicios higiénicos adecuados y accesibles), servicios de salud y primeros auxilios, y/o en materia de protección contra productos químicos y sustancias peligrosas.⁷⁹

Muchas veces, al presentar síntomas de daños en la salud son despedidas sin posibilidades de emplearse en otras fábricas o sectores productivos. Muchas trabajadoras son despedidas cuando llevan un dictamen de reubicación de puestos de trabajo en las empresas; a otras trabajadoras las han despedido o han renunciado porque no soportan la presión o el acoso de las patronales para que ellas renuncien a sus trabajos.⁸¹

Cuadro 5. Severos daños en la salud de la población que trabaja en maquilas de Honduras

Actualmente, la organización hondureña Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) lleva más de 400 casos de mujeres diagnosticadas con problemas de salud asociados al extenuante y exigente trabajo de las maquilas.⁸² Estos casos no son más que una pequeñísima muestra del problema dado el enorme déficit de médicos especialistas en Centroamérica que realicen los diagnósticos apropiados sobre las enfermedades específicas que se generan por el trabajo en las maquilas.

Cerca de 6 de cada 10 personas con apenas una antigüedad menor o igual a tres años en algunas maquilas de Honduras (Departamento de Cortés) presentan trastornos músculo-esqueléticos asociados a los movimientos repetitivos, las posturas forzadas, la fuerza muscular utilizada, el levantamiento o carga manual de objetos y el peso de los objetos, entre otros.⁸³

Fuente: Elaboración propia utilizando varias fuentes.

“Comencé con mis problemas de salud cuando tenía seis años de trabajar. Se me dormían los dedos y sentía dolor de cabeza (...) Me dijeron que tenía tendinitis crónica en el hombro por tanto movimiento repetitivo (yo trabajaba manga de camisa y hacíamos 500 docenas diarias) (...) Pedí reubicación para que me cambiaran de puesto, pero me despidieron antes (...) Por 8 años de trabajo, solo me querían dar 50,000 mil lempiras (2.149 euros)(...) Yo estoy demandando que me reintegren en mi trabajo y me paguen los sueldos caídos, porque con mis problemas de salud yo ya no puedo trabajar en otra empresa porque en Honduras nos hacen exámenes clínicos (para comprobar el buen estado físico)”⁸⁰

Despidos intempestivos sin ajustarse a derecho

Con la crisis económica mundial de 2008, las maquilas de Nicaragua redujeron en un 20% el número de empleos de un año para otro (2008-2009). Se perdieron cerca de 18.000 empleos, la mayoría de ellos estaban ocupados por mujeres.⁸⁵ Como suele suceder con sectores muy dependientes de los contextos internacionales, el trabajo en una zona franca no es constante, homogéneo o regular. Los despidos sin previo aviso son la norma.

Según la encuesta de medios de vida del año 2011, en Guatemala un 40% de los trabajadores/as de las maquilas encuestados/as no tienen contrato escrito.⁸⁶ Por lo que en muchas ocasiones, aprovechando la escasa claridad asociada a la contratación, y la opacidad y la débil regulación sobre este sector, cuando una empresa de una Zona Franca de Centroamérica cierra intempestivamente sus operaciones, es común que intente por todas las vías evitar el pago de las prestaciones correspondientes.

Cuadro 6. Lluve sobre mojado: Despidos sin pago de prestaciones correspondientes en El Salvador

“...En junio del 2011, Confecciones Gama cerró su planta de costura, hecho que resultó en el despido inmediato de 239 trabajadores. A los trabajadores se les pagó una parte de sus prestaciones pero no se les pagó todo lo que se les debía de conformidad con la legislación salvadoreña. Al enterarse de la decisión de la fábrica de suspender operaciones en la planta de costura el 18 de junio del 2011 y la falta de voluntad del dueño para pagar a los trabajadores la indemnización que se les debía, el sindicato que representó a la mayoría de los trabajadores de Confecciones Gama, el Sindicato de Trabajadores por Empresa Confecciones Gama, presentó una denuncia ante el WRC (Worker Rights Consortium)⁸⁷.

Después de varios días de protestas por parte de los trabajadores en el portón de la fábrica, el propietario, el Señor Jaime Gadala María, acordó pagar a sus empleados el 80% de lo que se les debía por ley. A los trabajadores se les debía un total aproximado de US\$715,000 y Gadala María pagó a sus trabajadores un total aproximado de US\$504,000.

Vale la pena mencionar -dada su importancia en el contexto salvadoreño- el hecho de que el sindicato que había estado presente en Confecciones Gama por muchos años acababa de iniciar el proceso de negociación colectiva con la gerencia en el momento que ocurrió el cierre. Si estas negociaciones hubieran concluido con éxito, esto habría representado el único Contrato de Negociación Colectiva en una fábrica textil salvadoreña a la fecha.

Los trabajadores de la fábrica han intentado varias veces encontrar un nuevo empleo en otras fábricas de ropa pero, tras informar al departamento de contratación en dichas fábricas de su historial de empleo, les ha sido negado empleo o han sido despedidos de la fábrica durante sus periodos de prueba. El sector de la confección de El Salvador es conocido por la práctica de listas negras de trabajadores...”⁸⁸

“Imagínese que después de 11 años (de venir a trabajar) nos encontramos con un papel simple (informando) que la empresa (...) ha cerrado. Hay personas que han tenido problemas porque la empresa les descontaba los préstamos pero no los reportaba a los bancos, afirma Rosa Fuentes. En su caso, la empresa le adeuda 50 dólares de la última semana trabajada en diciembre y 11 años de indemnización por el tiempo laborado...”⁸⁴

El caso de Confecciones Gama es un caso entre muchos que refleja la inseguridad laboral en la que viven los trabajadores y trabajadoras de las maquilas de Centroamérica.

El martes 7 de enero de 2014, decenas de personas trabajadoras permanecieron a la salida de una zona franca en El Salvador en espera del pago de sus salarios y prestaciones. Ese día, las instalaciones de una maquiladora amanecieron cerradas con una nota donde se informaba que la fábrica interrumpía operaciones por tiempo indefinido. Alrededor de 1.200 personas fueron afectadas por el repentino cierre de la fábrica de maquila "Manufacturas del Río" y "El Consorcio Empresarial Central America Cuttin Center (CCC)", ubicados en el municipio de Rosario de la Paz, departamento de la Paz. Y la historia se repite: La nota dejada en la fábrica el 7 de enero de 2014, decía que la empresa cerraba operaciones debido a una huelga realizada el año pasado.⁸⁹

Fuente: Elaboración propia utilizando varias fuentes.

También es común encontrar irregularidades en el pago de prestaciones aun cuando la empresa maquiladora está operativa. En cinco de las 20 empresas evaluadas por *Better Work en Nicaragua*, los empleadores no pagaron el 16% del salario total al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social ni el 2% del salario bruto al Instituto Nacional Tecnológico (INATEC)⁹¹ y en un 30% de las fábricas los empleadores no pagaron el décimo tercer mes de salario o paga extra.⁹²

Incumplimiento del derecho a una maternidad segura:

Más allá de que en muchos casos a las mujeres embarazadas se les niegue el trabajo (cosa que ocurre no solo en las maquilas), el problema fundamental es que si quedan embarazadas poco después de ser contratadas, a menudo se las induce a renunciar.

Además, se presentan irregularidades en el ejercicio del derecho a los controles prenatales y es escasísima, por no decir nula, la inversión que realizan las empresas de Zonas Francas en infraestructura como guarderías. "...Los controles prenatales son permitidos en algunas empresas, pero en otras le dan el permiso y se lo descuentan de su salario, cosa que la ley dice que no, porque la mujer tiene derecho a ir a sus consultas prenatales sin que le afecte su salario..."⁹³

*"Después de su embarazo viene la empresa y busca justificación para despedirla. Porque, recordemos que cuando somos unas mujeres con hijos tenemos que darles prioridad a los hijos, ya sea que se nos enfermen, o salgan enfermitos, tenemos que asistir al médico. Entonces la empresa busca la manera de que esas mujeres sean despedidas"*⁹⁰

COSER EN UNA COOPERATIVA DE COMERCIO JUSTO

El Comercio Justo es un sistema comercial basado en el diálogo, la transparencia y el respeto, que busca una mayor equidad en el comercio internacional prestando especial atención a criterios sociales y medioambientales.

Contribuye al desarrollo sostenible ofreciendo mejores condiciones comerciales y asegurando los derechos de productores/as y trabajadores/as desfavorecidos, especialmente en el Sur.

El comercio justo surgió fundamentalmente como respuesta a la incapacidad del comercio convencional de ofrecer un medio de vida sostenible y oportunidades de desarrollo a las personas de los países más pobres del mundo. Tal y como se conoce hoy en día empezó a tomar forma en las décadas de los 60 y los 70, principalmente en Europa, bajo el nombre de comercio alternativo⁹⁴.

A partir de ahí y en los años siguientes, el movimiento se extiende y crecen las iniciativas de sensibilización sobre los obstáculos que los productores de países del Sur enfrentan para poder vender sus productos. De la misma forma, la coordinación y el trabajo conjunto entre las organizaciones de comercio alternativo se van reforzando y toman forma las asociaciones que a partir de los 80 definirán los principios de trabajo del comercio justo⁹⁵.

A lo largo de los años se ha mantenido la esencia del comercio justo de crear oportunidades para los productores más vulnerables y marginados económicamente y, al mismo tiempo, de concienciar a los consumidores para favorecer un consumo responsable y sostenible. En este sentido, se ha avanzado la definición de los principios y buenas prácticas del comercio justo, así como de los mecanismos para asegurar el cumplimiento de los mismos.

Principios del comercio justo: garantía de un mínimo de condiciones sociolaborales dignas

Los principios del comercio justo suponen mínimos de partida en materia de empleos dignos para las mujeres. A pesar de que es un “sistema” en constante evolución, uno de los elementos que hacen válido al comercio justo es que en sus fundamentos de partida se puede identificar claramente la apuesta por un modelo económico más justo y equitativo.

Así, por ejemplo, dos de los principios que cualquier organización de comercio justo debe cumplir para ser considerada como tal es el pago de un salario mínimo legal a través del pago de un precio justo por los productos, y equidad entre géneros frente a un mismo trabajo. Estos principios ya son realidad en muchas organizaciones; en otras, la práctica aún se enfrenta a tradiciones y culturas muy arraigadas y reacias a ciertos avances. Pero los objetivos existen y también los mecanismos para monitorear su cumplimiento.

“El Comercio Justo da voz a las mujeres en un sector donde muchas son invisibles y su existencia por lo general es oscura”⁹⁶

Si bien la autonomía económica no lo es todo, es un primer gran paso en el avance de los derechos de las mujeres y en el cambio estructural que las mantiene discriminadas en sus sociedades. Es condición necesaria para empezar el camino de erradicación de las desigualdades entre géneros que, por supuesto, va más allá de cuestiones económicas.

Cuadro 7. El comercio justo establece un mínimo en derechos y condiciones sociolaborales dignas a través de la certificación de sus principios

El monitoreo es el proceso de certificación de cumplimiento de los estándares de comercio justo por parte de las organizaciones productoras (cooperativas o fábricas). Demostrar el cumplimiento de estos estándares asegura el desarrollo de las organizaciones y la transparencia con el consumidor.

El trabajo de monitoreo de Oxfam Intermón (OI) funciona de acuerdo con los criterios de tres organizaciones internacionales FLO (Fairtrade International), WFTO (World Fair Trade Organization) y EFTA (European Fairtrade Organization).



FLO une las Iniciativas Nacionales del Sello de comercio justo FAIRTRADE de 25 países y las redes de productores que representan a Organizaciones de Productores Certificadas en América Latina y el Caribe, África y Asia. Es la organización internacional responsable de la definición y certificación de los Criterios de comercio justo FAIRTRADE⁹⁷.

FLOCERT, una compañía internacional e independiente de certificación que pertenece a FLO, lleva a cabo la Certificación de productos de comercio justo⁹⁸, mediante visitas a los grupos productores y auditorías. La mayoría de las organizaciones productoras de comercio justo con las que trabaja OI tienen la certificación FAIRTRADE.



WFTO es la red global de Organizaciones de comercio justo, con unos 370 miembros en más de 70 países. Agrupa desde pequeñas organizaciones de productores a grandes cooperativas y desde importadoras a tiendas de comercio justo. La gran mayoría de los miembros de WFTO están ubicados en países en desarrollo.

La WFTO basa su sistema de monitoreo en los diez principios de comercio justo: *Creación de oportunidades para productores con desventajas económicas; Transparencia y responsabilidad; Prácticas comerciales justas; Pago de un precio justo; Asegurar ausencia de trabajo infantil y trabajo forzoso; Compromiso con la no discriminación; Equidad de género y libertad de asociación (sindical); Asegurar buenas condiciones de trabajo; Facilitar el desarrollo de capacidades; Promoción del Comercio Justo y Respeto por el medio ambiente.*

La WFTO ha definido el Guarantee System, el sistema de monitoreo que deben aplicar todos sus miembros con independencia de la cantidad de productos diversos que hagan. Cada uno de los principios o estándares se desglosa en una serie de indicadores y criterios de cumplimiento medibles⁹⁹. El sistema de monitoreo de WFTO utiliza auto-diagnósticos bianuales llevados a cabo por cada uno de los miembros de WFTO, revisiones realizadas por otros miembros para detectar el grado de cumplimiento y definir un plan de mejoras, y auditorías externas.



EFTA es una asociación que reúne a las 9 organizaciones importadoras de productos de comercio justo de mayor volumen de ventas de 8 países europeos (Austria, Bélgica¹⁰⁰, Francia, Alemania, Italia, España, Suiza y Reino Unido). La misión de EFTA es apoyar a los miembros de la

asociación en su trabajo y fomentar la cooperación y coordinación entre ellos. EFTA facilita el intercambio de información y el trabajo en red entre los diferentes miembros, establece un sistema para la división del trabajo de monitoreo, e identifica las áreas de coordinación y cooperación como son proyectos conjuntos, investigación y sistemas para facilitar el comercio justo.

EFTA ha desarrollado el Sistema de Información y Evaluación para realizar el monitoreo, basado también en los 10 principios del CJ de WFTO, focalizándose en aquellas organizaciones productoras (cooperativas o fábricas) no evaluadas mediante la certificación FAIRTRADE o el Guarantee System de WFTO. El Sistema está conformado por un conjunto de herramientas:

Hoja de Información de EFTA: Cuestionario para obtener información sobre las organizaciones productoras. Su contenido es coherente con los cuestionarios de WFTO.

Fairdata: Una base de datos interna con la información sobre las organizaciones productoras con las que trabaja EFTA. Cada organización miembro de EFTA es responsable de aportar la información de los grupos productores que le han sido asignados.

Herramienta de Evaluación de EFTA: Sirve para evaluar cada dos años el cumplimiento de los estándares de Comercio Justo por parte de las organizaciones productoras (fábricas, cooperativas, etc.). El trabajo de hacer las evaluaciones se reparte entre los miembros de EFTA.

Grupo de Monitoreo de EFTA: Este grupo está formado por representantes de cada uno de los miembros de EFTA y su objetivo es desarrollar y mantener actualizado el sistema de Información y Evaluación de EFTA.

Fuente: Elaborado por Sergi García, Técnico de Monitoreo y Apoyo a Productores de Comercio Justo.

Oxfam Intermón trabaja en comercio justo desde 1994. Actualmente, más de 76.000 mujeres se benefician de la relación comercial directa que sostiene OI con organizaciones de comercio justo en todo el mundo. De ese total, más de 2.400 mujeres forman parte de organizaciones de productos textiles con las que la organización colabora en el presente de forma directa.¹⁰¹ Con las compras de comercio justo, OI apoya la sostenibilidad de las organizaciones y junto con el monitoreo de los estándares o principios, contribuye también a su desarrollo.

De todos los productos de comercio justo de OI, los textiles representaron un 8% del volumen total de ventas en el período 2007-2014, y al igual que como sucede en las maquilas, es un sector de actividad con fuerte representación femenina: más del 53% de la fuerza de trabajo en las cooperativas textiles de comercio justo con las que OI trabaja de forma directa son mujeres. Dentro de los textiles, tres cooperativas de comercio justo representan el 93% del volumen de operación comercial realizado por OI en comercio justo.¹⁰²



DATOS DE OXFAM INTERMÓN EN COMERCIO JUSTO TEXTIL

MÁS DE 76.000 MUJERES SE BENEFICIAN DE LA RELACIÓN COMERCIAL DIRECTA QUE SOSTIENE OXFAM INTERMÓN CON ORGANIZACIONES DE COMERCIO JUSTO EN TODO EL MUNDO.

MÁS DE 2.400 MUJERES FORMAN PARTE DE ORGANIZACIONES DE PRODUCTOS TEXTILES CON LAS QUE OXFAM INTERMÓN COLABORA DE FORMA DIRECTA.

EN EL PERIODO 2007-2014 LOS PRODUCTOS TEXTILES REPRESENTARON UN **8% DEL VOLUMEN TOTAL DE VENTAS DE OXFAM INTERMÓN** EN COMERCIO JUSTO.

MÁS DEL 53% DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LAS COOPERATIVAS TEXTILES DE COMERCIO JUSTO CON LAS QUE OXFAM INTERMÓN TRABAJA DE FORMA DIRECTA SON MUJERES.

TRES COOPERATIVAS DE COMERCIO JUSTO REPRESENTAN EL 93% DEL VOLUMEN DE OPERACIÓN COMERCIAL TEXTIL REALIZADO POR OXFAM INTERMÓN EN COMERCIO JUSTO.

LA MARCA VERALUNA ES EL RESULTADO DEL TRABAJO DE OXFAM INTERMÓN EN TEXTIL, ESTÁ PRODUCIDA **100% EN CONDICIONES DE COMERCIO JUSTO.**

LAS PRINCIPALES COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN TEXTIL CON LAS QUE COLABORA OXFAM INTERMÓN ESTÁN CERTIFICADAS POR CUMPLIR ESTÁNDARES LABORALES Y MEDIOAMBIENTALES DE COMERCIO JUSTO.



La experiencia de Oxfam Intermón con las principales cooperativas de comercio justo asociadas a productos textiles (Creative Handicrafts (CH)¹⁰³, Rajklashmi¹⁰⁴ y Craft Resource Center (CRC)¹⁰⁵ muestra señales concretas de que una base de satisfacción de derechos y buenas condiciones laborales es posible en un esquema de mutuo beneficio. Estas tres cooperativas están monitoreadas por EFTA. CH y CRC son miembros de WFTO, mientras que Rajklashmi está certificado por FAIRTRADE (FLOCERT) como procesador de algodón. CH, Rajklashmi y CRC producen prendas de vestir y accesorios textiles con marca

*Veraluna Comercio Justo*¹⁰⁶; una interesante iniciativa de Oxfam Intermón en colaboración con diseñadoras y diseñadores *freelance* y que supone la fabricación de prendas de vestir siguiendo los estándares laborales y medioambientales del comercio justo.

Más allá del desarrollo individual de las mujeres

Una de las principales cooperativas de comercio justo de producción textil con las que OI colabora es Creative Handicrafts. Aunque los antecedentes de esta organización datan del año 1984, fue en el año 1990 cuando se crea formalmente esta empresa social, ubicada en Andheri (Mumbai, India), que desarrolla productos textiles para el mercado externo e interno.

En 1984, Isabel Martín (fundadora de Creative Handicrafts) se percató de que en Andheri la mayoría de las mujeres eran víctimas de violencia doméstica y pobreza extrema. Las pocas “afortunadas” que podían trabajar lo hacían en servicio doméstico por un salario ínfimo.¹⁰⁹ Por lo tanto Creative Handicrafts, al igual que como sucede con todas las cooperativas de comercio justo, se gestó como una alternativa mediante la cual se pudiesen mejorar las condiciones socioeconómicas de un sector de población vulnerable.

Hoy en día, esta empresa social da trabajo de forma directa a 290 personas, de las cuales 270 se encargan de la producción a través de cooperativas autogestionadas que confeccionan diferentes productos textiles. A excepción de nueve empleados, todas las demás personas en Creative Handicrafts son mujeres.¹¹⁰ El consejo de administración de la organización consta de siete mujeres y un hombre.¹¹¹

En cada cooperativa hay una coordinadora que es elegida democráticamente entre todas las mujeres.¹¹² También hay mujeres que trabajan desde casa asociadas a alguna de las cooperativas para tareas exclusivas de bordado (unas 400 mujeres se encuentran en esta situación).

A las mujeres que son miembros de las cooperativas se les realiza una entrevista personal, y los criterios principales que se tienen en cuenta para su admisión son, encontrarse en situación económica inviable en su familia (sin marido o con marido en paro, o con ingresos insuficientes) y no tener ninguna habilidad profesional; es decir, en situación de marginalidad.¹¹³

Entre sus numerosas virtudes, Creative Handicrafts ejemplifica perfectamente el principio de la convicción del comercio justo por el desarrollo de capacidades de las personas que más lo necesitan. Esto, a su vez, se traduce en un complemento del proceso de construcción de la autonomía de sus trabajadoras. No se puede lograr la verdadera autonomía si el entorno en el que habitan las mujeres es uno de los obstáculos a superar.

“...Esta organización se inició para esas mujeres que no son capaces de ganar un ingreso mínimo y por lo tanto, no pueden sobrevivir en el mundo convencional...”¹⁰⁷

“Para que imagines la situación de esas familias: Los hombres no trabajan y no permiten a sus mujeres salir y trabajar. Y los hijos están ahí, dos, tres, cinco hijos están ahí, no tienen su propia casa, no hay agua en condiciones, no hay comida en condiciones... están sufriendo. Así que la hermana (fundadora) empezó, las dos empezamos aunque fue idea de la hermana, a buscar este tipo de familias, a hablar con estas mujeres y a darles esta confianza a las mujeres: puedes trabajar, puedes ganar algo de dinero, puedes estar con nosotras”¹⁰⁸



Cooperativa Creative Handicrafts en Bombay © Laura Martínez /Oxfam Intermón

Cuadro 8. Las políticas de Creative Handicrafts que fortalecen el desarrollo de la mujer y su comunidad

Toda mujer que se incorpora a Creative Handicrafts realiza un curso de formación de seis meses a media jornada en el que aprende todas las habilidades necesarias para poder formar parte de una de las cooperativas autogestionadas de producción textil. Durante este período de formación reciben un sueldo base mínimo. También hay un programa de formación en desarrollo de la personalidad y desarrollo de capacidades específicas¹¹⁵. El proceso de desarrollo de capacidades de las mujeres es gestionado por trabajadoras sociales. Cabe destacar que en materia de desarrollo personal, un equipo de psicólogas realiza actividades centradas en la gestión de las emociones y el desarrollo de la autoestima, así como en programas de asesoramiento para mujeres con maridos alcohólicos.

La estrategia de desarrollo de capacidades de Creative Handicrafts tiene una dimensión individual y a su vez una dimensión comunitaria.

El objetivo último es construir comunidades sostenibles desde el respeto de la persona humana y la eliminación de la discriminación por razones de casta, sexo o religión. Creative Handicrafts crea una relación estrecha y duradera con la comunidad, incorporando a los niños y a los maridos al proyecto. Todo este esfuerzo ha incidido en unas 1.000 familias a través de las siguientes acciones:

Educación infantil: Creative Handicrafts ha creado nueve escuelas infantiles cuya finalidad es dar educación a niños menores de cinco años y prepararlos para iniciar los estudios de primaria. Un 50% del alumnado de estas escuelas infantiles son hijas e hijos de las mujeres que forman parte de las cooperativas de CH.

“No sólo las mujeres, sino también otros grupos se benefician con esto. Estamos haciendo trabajos para la comunidad también, así que todo este dinero que recibimos gracias a la industria textil lo estamos utilizando con una buena causa (...) Así que hágannos más pedidos, dennos buenos diseños, ayúdennos a mejorar las prendas”¹¹⁴

Centros de desarrollo infantil: En estos centros se acoge a menores, tanto escolarizados como no, y se realizan actividades de desarrollo de la personalidad, a la vez que se les asiste nutricional, educativa y sanitariamente.

Becas de estudios: Los niños y niñas de la comunidad cuyas familias no tienen medios para proporcionarles unos cuidados y educación mínimos, reciben una ayuda económica para su educación, nutrición y atención médica. Actualmente hay en torno a 150 niños y niñas acogidos en este programa de becas. Todos son los hijos e hijas de las mujeres que trabajan en las cooperativas de Creative Handicrafts.

Guarderías y centros de apoyo escolar: Creative Handicrafts creó guarderías para los niños y niñas más pequeños, en edad de educación infantil. Allí se les da un suplemento alimentario, lo que hace mejorar su salud y desarrollo. Para los que ya están en edad escolar, se crearon centros de estudio a los que acuden después de la escuela a hacer sus deberes mientras sus madres terminan su jornada laboral. Cerca de 150 mujeres de las cooperativas de CH utilizan este servicio.

Grupos de ahorro y microcréditos: Creative Handicrafts promovió la creación de estos grupos de ahorro en los que cada mujer miembro aporta una cantidad fija mensual de 50 rupias (menos de 1 euro) que le da derecho a solicitar un microcrédito cuando lo necesite a un interés del 1%, muy inferior a los intereses habituales del que las obligaban a endeudarse de por vida. Este programa lleva funcionando ocho años y actualmente el número de mujeres miembros asciende a 800 distribuidas en 40 grupos (20 mujeres por grupo).

Clínica comunitaria: En las barriadas marginales son comunes las enfermedades contagiosas y las infecciones cutáneas, así que se trabaja a nivel preventivo y curativo a través de la clínica comunitaria situada en la propia barriada, en colaboración con el hospital local Holy Spirit, que proporciona el personal y los medicamentos, mientras que Creative Handicrafts aporta la infraestructura y las trabajadoras sociales.

Prevención sanitaria: Creative Handicrafts organiza talleres de educación preventiva, de sanidad y de higiene familiar. Además, todas las mujeres asociadas a CH se realizan chequeos periódicos y se llevan a cabo campañas de diagnóstico de cáncer, así como otro tipo de campañas como la de revisión de cataratas realizada a 800 personas, de las que 62 fueron operadas después del diagnóstico.

Seguro médico: Creative Handicrafts cuenta con Fondo Mutua de Salud (Arogya Nidhi) que necesita una mención especial. Todas las mujeres que trabajan en CH y sus dependientes están aseguradas a través de este programa con la posibilidad de reembolso de gastos médicos.

Educación de adultos: Creative Handicrafts ha iniciado programas de alfabetización funcional, tanto para hombres como para mujeres, cuyo objetivo es dotarles con capacidades básicas que les permitan gestionar bien su vida diaria (firmar, hacer cuentas, etc.).

Fuente: Elaboración propia en base a Martínez (2010).

La apuesta por prestaciones por encima de lo legal y del promedio del sector

Lograr un salario digno es una de las principales aspiraciones del movimiento por el comercio justo. Si bien la certificación monitorea el cumplimiento de un salario mínimo legal, se considera que no es suficiente y hay varias propuestas para avanzar aún más en este sentido y alcanzar un salario que permita a las trabajadoras y trabajadores, y a sus familias, vivir en unas condiciones justas que, evidentemente, va más allá del sueldo mínimo legal. Esto ya ocurre en muchas organizaciones pero el movimiento de comercio justo aspira a que la adhesión sea total. La organización Rajlakshmi por ejemplo, ofrece a sus trabajadores (casi en su totalidad hombres) un salario medio que está 44% por encima del salario medio que se aplica a las empresas en el área de influencia de la organización.¹¹⁷

La organización Craft Resource Center se define a sí misma como una Agencia de Servicios. Ofrece servicios por una parte a un sector marginalizado de la sociedad India, entre el cual hay un alto porcentaje de mujeres y por otra parte a las organizaciones de comercio justo en los países del Norte. Su misión es proveer los servicios que sus asociados, ya sean artesanas y artesanos individuales, grupos de productores o pequeñas empresas, necesitan para conseguir ingresos que les permitan alcanzar un nivel de vida digno. El trabajo de Craft Resource Center beneficia a más de 1.950 productoras y productores, un 40% de ellos mujeres. En ese proceso, la organización en sí misma ofrece a su plantilla condiciones por encima de la media de las empresas del sector y de lo exigido por Ley.

“Solíamos pedir préstamos a prestamistas de fuera, con unos intereses muy altos; porque en la banca nadie me iba a dar dinero a mí, que soy una mujer normal, sin activos, ni piso, ni coche, así que no me daban dinero en la banca. Pero ahora hay una sociedad de microcréditos que pertenece a las mujeres de Creative Handicrafts a la que le puedo pedir un préstamo, pagar lo máximo que pueda y reparar mi casa o comprar una casa, con un interés muy bajo; y esos intereses que estamos recolectando de los microcréditos vuelven de nuevo a mí y a todas las mujeres”¹¹⁶

Tabla 1. Beneficios monetarios y no monetarios que ofrece CRC a sus trabajadoras y trabajadores

Beneficios monetarios		
<i>Beneficios de CRC</i>	<i>Otras compañías</i>	<i>Marco legal de referencia</i>
Seguro médico hospitalario de hasta 100.000,00 rupias (1469 euros)	No siempre	No es obligatorio
Pagas extras (2 pagas)	No siempre, y en caso de que exista, se suele concretar en una cantidad simbólica o como máximo una paga extra.	No es obligatorio
Reembolso por gastos médicos	No siempre	No es obligatorio, pero es una práctica habitual.
Educación infantil	No siempre	No es obligatorio, ni tampoco una práctica habitual.

Baja por maternidad remunerada	Sí	Obligatorio
Plan de jubilación	Sí	Obligatorio
Beneficios no monetarios		
<i>Beneficios de CRC</i>	<i>Otras compañías</i>	<i>Marco legal de referencia</i>
Comida en el lugar de trabajo costeadada por la organización	Nunca	No es obligatorio. Esta práctica forma parte de la esencia de la organización.
Vacaciones	Sí	Obligatorio
Celebraciones de eventos	Práctica habitual	No es obligatorio
Desarrollo de competencias	Poco habitual	No es obligatorio. Esta práctica forma parte de la esencia de la organización.

Fuente: Respuesta a cuestionario enviado a CRC en el mes de enero de 2015.

A MODO DE CIERRE

Este informe expone dos modelos completamente distintos de producción y organización del trabajo para una misma industria. Oxfam Intermón defiende el comercio justo como una alternativa que se enfrenta al modelo de producción de prendas de vestir que impera en el mundo.

UNA MISMA INDUSTRIA: Producción de prendas de vestir UNA MISMA REALIDAD: Vulnerabilidad y discriminación de la mujer en el mercado laboral	
DOS MODELOS DE ORGANIZACIÓN Y PRODUCCIÓN CON RESULTADOS MUY DIFERENTES	
 MAQUILAS	 COMERCIO JUSTO
Escasa regulación. Esta laxitud es parte de sus «atractivos».	Cuenta con una base de principios sobre condiciones laborales dignas que se monitorean y certifican.
No promueve explícitamente la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Es más, en muchas ocasiones reproduce estructuras y estereotipos discriminatorios en contra de la mujer en el ámbito laboral.	Promueve la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y la igualdad en la remuneración entre géneros frente a un mismo trabajo.
Salarios por debajo de lo estipulado que no alcanzan los mínimos vitales, condicionados en muchos casos al cumplimiento de metas de producción inhumanas (son frecuentes los casos de reducción del 50% del salario en caso de no alcanzar la meta establecida).	Vela porque las trabajadoras reciban un salario mínimo y aspira a conseguir un salario de vida (living wage) más allá del salario mínimo, que permita a las trabajadoras y a sus familias satisfacer sus necesidades y las de sus familias. En ocasiones, las cooperativas buscan proporcionar a sus trabajadoras beneficios no monetarios por encima de la media de las empresas del sector y de lo exigido por ley.
Jornadas laborales de hasta 12 horas ininterrumpidas. Algunas veces, de hasta 24 horas sin descanso. Las condiciones insalubres en las que se desarrolla el trabajo y los movimientos repetitivos suelen comprometer seriamente la salud de las trabajadoras.	Es respetuoso con la salud de las personas. En muchos casos, las cooperativas de comercio justo invierten en servicios de salud para sus trabajadoras y familias. Vigila la ausencia de trabajo infantil y trabajo forzoso.
Gran inestabilidad laboral y numerosas irregularidades en el pago de prestaciones sociales.	Supone alianzas entre organizaciones de países en desarrollo y desarrollados para fortalecer las capacidades individuales de las mujeres y de las organizaciones de las que forman parte, apostando por relaciones duraderas.
Desarrollado por lo general en ambientes insalubres, en contacto con productos tóxicos y sustancias peligrosas, con escasa o nula protección.	Es respetuoso con el medio ambiente. Promueve el uso de materias primas producidas de manera sostenible y el consumo responsable de energía. Trata de minimizar el impacto de sus residuos sobre el medio ambiente.
Irregularidades en el cumplimiento al derecho a una maternidad segura. No es proclive a la inversión en infraestructuras sociales como guarderías o escuelas.	Las cooperativas de comercio justo invierten en servicios comunitarios, como escuelas y guarderías, y crean relaciones con las comunidades en las que viven las mujeres como base para su autonomía económica y la lucha contra pautas discriminatorias que perjudican su desarrollo.
Persigue la actividad sindical y la lucha por los derechos laborales.	Permite la libertad de asociación sindical.
PRECARIZACIÓN LABORAL	GARANTÍA MÍNIMA DE DERECHOS Y CONDICIONES SOCIOLABORALES DIGNAS

A diferencia del modelo convencional de producción de prendas de vestir, para el comercio justo, lograr una verdadera autonomía económica de las mujeres es uno de los fundamentos primordiales de su razón de ser.

Reconoce las numerosas vulnerabilidades y discriminaciones de las que son objeto las mujeres en las sociedades en las que viven para, a partir de allí, construir conjuntamente con ellas una realidad económica y social más digna no sólo para ellas sino para sus familias.

Por ello, Oxfam Intermón apoya el esfuerzo que otras organizaciones lideran por una mayor justicia y equidad en el modelo convencional de producción de prendas de vestir y además, promueve el comercio justo con cooperativas de productos textiles a través de iniciativas como *Veraluna*.

NOTAS

¹ Cuando en este documento se hace referencia al término de maquilas o Zonas Francas textiles se trata específicamente de maquilas para la producción de prendas de vestir. Cuando se hace referencia a industria textil se refiere a la producción de fibras -fibra natural y sintética-, hilados y telas.

² El World Gender Gap Index (WEF por sus siglas en inglés) presentado por primera vez en 2006 por el Foro Económico Mundial, clasifica el desempeño de 142 países (ranking de 2014) respecto a la brecha entre mujeres y hombres en términos de cuatro subíndices (educación, salud, participación económica y oportunidades, y empoderamiento político). Su objetivo es comprender si los países están distribuyendo sus recursos y oportunidades de manera equitativa entre mujeres y hombres, sin importar sus niveles de ingreso general.

El subíndice de participación económica y oportunidad mide a su vez tres aspectos: la brecha de la participación, la brecha de la remuneración y la brecha del avance. La brecha de participación es capturada mediante la diferencia entre hombres y mujeres en las tasas de participación laboral o tasas de actividad. La brecha salarial es capturada a través de un indicador (ratio de ingresos estimados de las mujeres en relación a los ingresos estimados de los hombres) y una variable cualitativa (igualdad de salario en un trabajo similar) obtenida a través de Encuesta de Opinión Ejecutiva del Foro Económico Mundial. Por último, la brecha entre el avance de las mujeres y los hombres se captura a través de dos indicadores (la proporción de mujeres (en relación a los hombres) entre legisladores, altos funcionarios y directivos, y la proporción de mujeres (en relación a los hombres) entre los trabajadores técnicos y profesionales).

³ Zamora (2015), "*Si la tendencia se mantiene, harán falta 81 años para que hombres y mujeres ganen lo mismo*", <http://www.abc.es/economia/20141103/abc-diferencia-genero-trabajo-201410281935.html>

⁴ Se refiere a la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

⁵ Véase para el caso de Centroamérica a Valladares (2010). "*AMÉRICA CENTRAL: El trabajo informal, un nicho femenino*", <http://www.ipsnoticias.net/2010/02/america-central-el-trabajo-informal-un-nicho-femenino/>

⁶ Fondo Monetario Internacional (2013). "Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género", <https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310s.pdf>

⁷ Centroamérica en este caso se refiere a Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá.

⁸ Según el Foro Económico Mundial (2014), "The Global Gender Gap Report 2014", <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>

⁹ Ojea (2015), "*Por qué las mujeres ganan menos que los hombres*", http://internacional.elpais.com/internacional/2015/03/19/actualidad/1426776406_056127.html

¹⁰ Se incluye puestos de trabajo como independientes no profesionales, técnicos y administrativos; servicio doméstico y trabajadoras familiares auxiliares.

¹¹ Datos obtenidos de Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres (2013) citando a OIT (2012), pág. 49, Gráfico 14.

¹² Datos obtenidos de OIT (2013), "Panorama Laboral 2013. América Latina y El Caribe, pág. 109, Cuadro 6.

¹³ A partir de aquí, salvo que se diga lo contrario, Centroamérica es una simplificación que hace referencia a Nicaragua, Honduras, El Salvador y Guatemala. También cuando a partir de aquí en el informe se haga alusión a la "región" significará el mismo conjunto de países.

- ¹⁴ Pronunciamento de Philip Alston e Hilal Elver, relatores de las Naciones Unidas, <http://www.elperiodico.com.gt/es/20150217/pais/8695/%E2%80%9CLa-explotaci%C3%B3n-de-la-mano-de-obra-no-es-una-opci%C3%B3n-viable%E2%80%A6%E2%80%9D.htm>
- ¹⁵ Los programas de las maquiladoras en los países centroamericanos siguen en general dos grandes tipos de regímenes legales: El régimen de importación temporal y el régimen de zona franca.
- El régimen de importación temporal, se aplica en Costa Rica, Guatemala, y en menor grado en El Salvador. Las empresas maquiladoras adscritas al régimen de admisión o importación temporal introducen al país la materia prima, insumos intermedios y otros bienes necesarios para la producción de bienes y servicios los cuales se exportan, con rapidez y facilidades que van hasta la exención del pago de derechos arancelarios de importación y exportación, la libre disposición de divisas, etc.
- Casi todas las legislaciones de la región centroamericana definen el régimen de zonas francas, también conocido como el régimen de recintos fiscales o zonas francas administradas, como aquéllas "áreas de territorio nacional extra-aduanal previamente calificadas, sin población residente, sujetas a un régimen especial donde podrán establecerse y funcionar empresas nacionales o extranjeras, que se dediquen a la producción o comercialización de bienes para la exportación, así como la prestación de servicios vinculados al comercio internacional y a las actividades conexas.
- ¹⁶ Fundación Paz y Solidaridad «Serafín Aliaga» de Comisiones Obreras. Madrid (2005), "Centroamericanas nadando a contracorriente", Pág.8, http://www.ccoo.com/comunes/recursos/1/pub831_CENTROAMERICANAS_NADANDO_A_CONTRACORRIENTE_EXPERIENCIAS_DE_TRABAJO_EN_LA_MAQUILA.pdf
- ¹⁷ Tejani (2011), "The Gender Dimension of Special Economic Zones en Special Economic Zones", Pág. 247.
- ¹⁸ Aquí se hace referencia a la producción de fibras -fibra natural y sintética-, hilados y telas.
- ¹⁹ "Trabajo esclavo en la India: cuatro grandes empresas españolas están en la 'lista negra'", http://www.elconfidencial.com/espana/2015-02-04/trabajo-esclavo-en-la-india-cuatro-grandes-empresas-espanolas-estan-en-la-lista-negra_589115/#pu68ixKN3JDagfS
- ²⁰ Vargas-Hernández. (2010), "Las maquiladores en Centroamérica", (Axe II, Symposium 6). Independencias - Dependencias - Interdependencias, VI Congreso CEISAL 2010, Jun 2010, Toulouse, France. Pág. 8, http://www.sociologialatinoamericana.ucr.ac.cr/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=38&Itemid=86
- ²¹ Cálculos propios utilizando a Gaitán (2013), "Análisis del aprovechamiento del CAFTA-DR en Centroamérica", Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA).
- ²² Cálculos propios utilizando datos de Nicaragua, El Salvador y Honduras, tomados de OIT (2013), Panorama Laboral de América Latina y el Caribe, Cuadro 7.
- ²³ *Ibíd.*
- ²⁴ Datos propios de la REDCAM (2014) con base en informes de la CEPAL, "Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica", Disponible en Tabla No. 7, Pág. 17, <http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/2014-Agenda.pdf>
- ²⁵ Trujillo (2013), "¿Quiénes son los más multados por violaciones laborales?", <http://www.transparenciaactiva.gob.sv/quienes-son-los-mas-multados-por-violaciones-laborales/>
- ²⁶ Véase Anexo 1 para mayor detalle sobre datos aproximados acerca del origen de los capitales inversores en las Zonas Francas/maquilas de Nicaragua, Honduras y El Salvador.
- ²⁷ Cálculos propios utilizando información aportada por la Superintendencia de Administración Tributaria de Guatemala a solicitud de ICEFI (Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales).
- ²⁸ Texto de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y Maquila (Decreto 29-89) disponible en http://www.sice.oas.org/investment/NatLeg/GTM/ActExportMaquila_s.pdf
- ²⁹ *Ibíd.*
- ³⁰ Brigadas Internacionales de Paz (2009), "La impunidad en la maquila de Guatemala", http://www.pbi-guatemala.org/fileadmin/user_files/projects/queatemala/files/spanish/0903_Boletin_17_esp.pdf
- ³¹ Disponible en http://portal.sat.gob.gt/sitio/index.php/leyes/doc_details/112-ley-de-maquilas.html
- ³² Datos en: <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/salariominimo.html>
- ³³ Rodríguez (2015), "PDH rechaza salarios mínimos diferenciados en 4 municipios", <http://lahora.gt/pdh-rechaza-salarios-minimos-diferenciados-en-4-municipios/>
- ³⁴ Véanse varios artículos del ICEFI al respecto, "Guatemala: Icefi sugiere archivar 'ley de promoción de inversiones y empleo'", <http://icefi.org/queatemala-icefi-sugiere-archivar-ley-de-promocion-de-inversiones-y-empleo/>; "Guatemala: el debate sobre la Ley de Promoción de inversiones y empleo debe ser abierto, transparente e incluyente", <http://icefi.org/queatemala-el-debate-sobre-la-ley-de-promocion-de-inversiones-y-empleo-debe-ser-abierto-transparente-e-incluyente/>;
- ³⁵ Naciones Unidas Derechos Humanos, "La rebaja salarial en Guatemala 'obstaculiza el desarrollo sostenible' – Expertos de la ONU", <http://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=15575&LangID=S#sthash.onqPd3uc.dpuFhttp://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=15575&LangID=S>
- ³⁶ Véase por ejemplo a Granados y Ramos Martínez (2012), "Zonas francas, comercio y desarrollo en América Latina y el Caribe. Análisis crítico de sus oportunidades y desafíos". Borrador preliminar.

- ³⁷ Esta práctica está descrita en varios artículos de prensa consultados y en documentos publicados como Michael Engman (2011) , "Success and Stasis in Honduras' Free Zones en Special Economic Zones", pág. 55; Organización Internacional del Trabajo (2012), "Zonas francas industriales, derechos laborales y estrategias sindicales", pág. 6; CEPAL (2013), "La inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe", pág. 29; Nicolo Gligo (2007), "Políticas activas para atraer inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe", CEPAL.
- ³⁸ SOMO (2011), "Aspectos de género en la industria de indumentaria latinoamericana", http://somo.nl/publications-es/Publication_3687-es
- ³⁹ Cálculos aportados por ICEFI utilizando una Encuesta de Medios de Vida de Guatemala (2011).
- ⁴⁰ REDCAM-CODEMUH (Colectiva de Mujeres Hondureñas) (2011), "Diagnóstico del impacto de la crisis económica en la vida de las mujeres trabajadoras de maquila, caso Honduras", Pág. 216, <http://observatoriolaboral.ormusa.org/investigaciones/REDCAM.pdf>
- ⁴¹ Según datos de REDCAM (2011), "Diagnóstico 2007 - 2010. Impacto de la Crisis Económica Mundial en las mujeres trabajadoras de las maquilas en Centroamérica" Pág. 9 , citado en REDCAM (2014), " Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica", <http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/2014-Agenda.pdf>
- ⁴² Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "María Elena Cuadra" (2011), "Estudio del Impacto económico de la crisis económica 2008-2010 en las mujeres de las Maquilas", y REDCAM (2011), "Diagnóstico 2007 - 2010. Impacto de la Crisis Económica Mundial en las mujeres trabajadoras de las maquilas en Centroamérica", ambos citados en REDCAM (2014), " Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica", <http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/2014-Agenda.pdf>
- ⁴³ Estudios en Nicaragua, Honduras y Guatemala recopilados en REDCAM (2014), " Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica", <http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/2014-Agenda.pdf>
- ⁴⁴ SOMO (2011), "Aspectos de género en la industria de indumentaria latinoamericana", http://somo.nl/publications-es/Publication_3687-es
- ⁴⁵ Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "María Elena Cuadra" (2013), " Diagnóstico avances y retrocesos de los deberes y derechos de las trabajadoras de las maquilas", <http://www.mec.org.ni/?mcpportfolio=diagnostico-avances-y-retrocesos-de-los-deberes-y-derechos-de-las-trabajadoras-de-las-maquilas>
- ⁴⁶ REDCAM (2014), " Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica", <http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/2014-Agenda.pdf>
- ⁴⁷ Datos propios de la REDCAM (2014) con base en informes de la CEPAL, "Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica", Disponible en Tabla No. 7, Pág. 17, <http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/2014-Agenda.pdf>,
- ⁴⁸ Ayala (2015), "Maquilas salvadoreñas usan pandilleros contra sindicalistas", <http://www.ipsnoticias.net/2015/03/maquilas-salvadorenas-usan-pandilleros-contra-sindicalistas/>
- ⁴⁹ Instituto para los derechos laborales y humanos. Mujeres Transformando (2011), "A las trabajadoras les pagan solo ocho centavos por cada camiseta NFL de \$25 que cosen para Ocean Sky en El Salvador. El CAFTA termina en una "carrera hacia el fondo"; a las trabajadoras se les niegan sus derechos, se les paga salarios bajo el nivel de subsistencia y están atrapadas en la pobreza", http://www.ropalimpia.org/adjuntos/noticias/40Ocean%20Sky%20Informe%20Jan21_11%20espfinal2.pdf
- ⁵⁰ Datos en: <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/salario-minimo/Ac-Min-ALTB-01-02-2015.pdf/view>
- ⁵¹ Datos en: <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/salariominimo.html>
- ⁵² Cálculos propios según datos publicados por los ministerios del trabajo (al mes de marzo de 2015).
- ⁵³ Datos en: <http://www.trabajo.gob.hn/organizacion/dgt-1/direccion-general-de-salarios/estadisticas/Tabla%20Salario%20Minimo%20ano%202014.pdf/view?searchterm=salario%20m%C3%ADnimo>
- ⁵⁴ Datos en: <http://www.tusalario.org/elsalvador/Portada/salario/salario-minimo-2>
- ⁵⁵ La Dirección General de Estadísticas y Censos de El Salvador, el INE de Guatemala y Dirección General de Salarios de Honduras, definen Canasta Básica "como el conjunto de alimentos expresados en cantidades requeridas por un individuo y su familia para satisfacer las necesidades calóricas para desarrollar un trabajo".
- ⁵⁶ COVERCO, EMIH, PASE, RSM y Chávez (2013), pág.19; http://es.maquilasolidarity.org/sites/es.maquilasolidarity.org/files/Una_aproximacion_a_salario_de_vida_maquila_America_Central_2013-10-01-1.pdf
- ⁵⁷ Una familia promedio de 3,73 miembros en el Salvador, de 5,38 miembros en Guatemala, de 5 miembros en Honduras y de 5,72 en el caso de Nicaragua.
- ⁵⁸ Véase una lista de beneficios adicionales en COVERCO, EMIH, PASE, RSM y Chávez (2013), pág. 4, Tabla 4; http://es.maquilasolidarity.org/sites/es.maquilasolidarity.org/files/Una_aproximacion_a_salario_de_vida_maquila_America_Central_2013-10-01-1.pdf
- ⁵⁹ La línea de pobreza o el umbral de pobreza es el nivel de ingreso mínimo necesario para adquirir un adecuado

estándar de vida en un país dado. Supone más que una canasta básica de alimentos.

- ⁶⁰ COVERCO, EMIH, PASE, RSM y Chávez (2013), pág.15; http://es.maquilasolidarity.org/sites/es.maquilasolidarity.org/files/Una_aproximacion_a_salario_de_vida_maquila_America_Central_2013-10-01-1.pdf
- ⁶¹ Instituto para los derechos laborales y humanos. Mujeres Transformando (2011), "A las trabajadoras les pagan solo ocho centavos por cada camiseta NFL de \$25 que cosen para Ocean Sky en El Salvador. El CAFTA termina en una "carrera hacia el fondo"; a las trabajadoras se les niegan sus derechos, se les paga salarios bajo el nivel de subsistencia y están atrapadas en la pobreza", http://www.ropalimpia.org/adjuntos/noticias/40Ocean%20Sky%20Informe%20Jan21_11%20espfinal2.pdf
- ⁶² De acuerdo con el Instituto para los derechos laborales y humanos. Mujeres Transformando (2011), las trabajadoras ganan un salario base de 72 centavos la hora, y 92 centavos con el séptimo (bono de asistencia).
- ⁶³ Cálculos propios utilizando a Instituto para los derechos laborales y humanos. Mujeres Transformando (2011), "A las trabajadoras les pagan solo ocho centavos por cada camiseta NFL de \$25 que cosen para Ocean Sky en El Salvador. El CAFTA termina en una "carrera hacia el fondo"; a las trabajadoras se les niegan sus derechos, se les paga salarios bajo el nivel de subsistencia y están atrapadas en la pobreza", http://www.ropalimpia.org/adjuntos/noticias/40Ocean%20Sky%20Informe%20Jan21_11%20espfinal2.pdf
- ⁶⁴ Instituto para los derechos laborales y humanos. Mujeres Transformando (2011), "A las trabajadoras les pagan solo ocho centavos por cada camiseta NFL de \$25 que cosen para Ocean Sky en El Salvador. El CAFTA termina en una "carrera hacia el fondo"; a las trabajadoras se les niegan sus derechos, se les paga salarios bajo el nivel de subsistencia y están atrapadas en la pobreza", http://www.ropalimpia.org/adjuntos/noticias/40Ocean%20Sky%20Informe%20Jan21_11%20espfinal2.pdf
- ⁶⁵ Testimonio de compañera de la REDCAM en reunión sostenida en el mes de febrero de 2015 en Managua, Nicaragua.
- ⁶⁶ Según testimonio aportado por extrabajadora de Zona Franca de Nicaragua, en entrevista realizada en el mes de febrero de 2015. Se han omitido los datos de la extrabajadora por motivos de seguridad.
- ⁶⁷ Cantidad de unidades diarias de piezas producidas o cantidad de unidades diarias de procesos realizados.
- ⁶⁸ La encuesta se aplicó de forma aleatoria a 1000 mujeres que trabajan en el Parque Industrial de Zonas Francas "Las Mercedes" (Managua, Nicaragua). Véase a Morales R. y Centeno Flores (2014), "Diagnóstico avances y retrocesos de los deberes y derechos de las trabajadoras de las maquilas", <http://www.mec.org.ni/?mcpportfolio=diagnostico-avances-y-retrocesos-de-los-deberes-y-derechos-de-las-trabajadoras-de-las-maquilas>
- ⁶⁹ Tornay (2013), "EL SALVADOR: UNA OPORTUNIDAD PARA DIGNIFICAR LAS CONDICIONES DE LAS OBRERAS DE LA MAQUILA", <http://www.revistapueblos.org/?p=12857>
- ⁷⁰ Cálculos aportados por ICEFI utilizando una Encuesta de Medios de Vida de Guatemala (2011).
- ⁷¹ Pérez H. P. y Martínez Alcántara (2012), "Condiciones de trabajo y prevalencia de trastornos musculoesqueléticos y psíquicos en población trabajadora de la maquila de la confección", Págs. 35-36.

Estos resultados provienen de una investigación transversal, observacional y descriptiva. Como parte de la investigación se realizó una encuesta. El muestreo realizado fue por conveniencia habiendo participado 526 trabajadoras y trabajadores que forman parte del personal que trabaja en las empresas de la maquila de la confección de los municipios de San Pedro Sula, Choloma y Villanueva del Departamento de Cortés (Honduras). El Departamento de Cortés concentra el 92% de las empresas maquiladoras de Honduras. En específico, la encuesta se aplicó en los parques industriales Zip de San José, Río Blanco, Inhdelva, Búfalo, Zip Honduras, Zoli América, Zip Choloma, Zip Villanueva y Zip Buena Vista).

⁷² *Ibíd.*

⁷³ Pérez H. P. y Martínez Alcántara (2013), "Trastornos musculoesqueléticos y psíquicos en población trabajadora de la maquila de la confección en Honduras", Pág. 17, Cuadro 2.

Estos resultados provienen de una investigación transversal, observacional y descriptiva. Como parte de la investigación se realizó una encuesta que actualiza los resultados de la aplicación de una similar en 2012. El muestreo realizado fue por conveniencia habiendo participado 651 trabajadoras y trabajadores que forman parte del personal que trabaja en las empresas de la maquila de la confección de los municipios de San Pedro Sula, Choloma y Villanueva del Departamento de Cortés (Honduras). El Departamento de Cortés concentra el 92% de las empresas maquiladoras de Honduras. En específico, la encuesta se aplicó en los parques industriales Zip de San José, Río Blanco, Inhdelva, Búfalo, Zip Honduras, Zoli América, Zip Choloma, Zip Villanueva y Zip Buena Vista).

⁷⁴ Pérez H. P. y Martínez Alcántara (2012), "Condiciones de trabajo y prevalencia de trastornos musculoesqueléticos y psíquicos en población trabajadora de la maquila de la confección", Págs. 16-17.

Estos resultados provienen de una investigación transversal, observacional y descriptiva. Como parte de la investigación se realizó una encuesta. El muestreo realizado fue por conveniencia habiendo participado 526 trabajadoras y trabajadores que forman parte del personal que trabaja en las empresas de la maquila de la confección de los municipios de San Pedro Sula, Choloma y Villanueva del Departamento de Cortés (Honduras). El Departamento de Cortés concentra el 92% de las empresas maquiladoras de Honduras. En específico, la encuesta se aplicó en los parques industriales Zip de San José, Río Blanco, Inhdelva, Búfalo, Zip Honduras, Zoli América, Zip Choloma, Zip Villanueva y Zip Buena Vista); <http://www.corteidh.or.cr/tablas/29545.pdf>

⁷⁵ *Ibíd.*

- ⁷⁶ Análisis de Codemuh sobre instalación de maquila en Choluteca, <http://todo.honduraslaboral.org/leer.php/1715>
- ⁷⁷ Noriega Elió (2014), citando a Pérez H. Pantoja y Martínez Alcántara (2013), http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382014000200004&script=sci_arttext
- ⁷⁸ Better Work Nicaragua: Primer informe de síntesis de cumplimiento – Aug 2013, <http://betterwork.org/global/?p=3585>
- ⁷⁹ *Ibíd.*
- ⁸⁰ Observatorio Regional sobre Violencia Laboral, “Trabajadoras de maquila con graves daños en su salud debido a jornadas repetitivas”, (2014), http://www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/files/Boletina_No.5.Julio-sept.2014.pdf
- ⁸¹ Observatorio Regional sobre Violencia Laboral, “Trabajadoras de maquila con graves daños en su salud debido a jornadas repetitivas”, (2014), http://www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/files/Boletina_No.5.Julio-sept.2014.pdf
- ⁸² *Ibíd.*
- ⁸³ Noriega Elió (2014), citando a Pérez H. Pantoja y Martínez Alcántara (2013), http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382014000200004&script=sci_arttext
- ⁸⁴ Observatorio Regional sobre Violencia Laboral, “*La historia se repite, Maquila deja sin empleo a 1,200 personas en Zona Franca El Pedregal*”, http://www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/files/empleo_maquila.pdf
- ⁸⁵ Según datos del Ministerio de Trabajo de Nicaragua (2009), “31 empresas del sector de zonas francas solicitaron el cierre definitivo, en consecuencia el número de empleos se redujo de 89.198 en febrero de 2008, a 71.452 a diciembre de 2009, lo que representa una reducción acumulada del 20%. Esta contracción afectó en un 22,5% a las mujeres y en un 16% a los hombres”, Pág. 8 en: <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/agendas-laborales/BOLETIN%20%20ANO%202009.pdf/view?searchterm=desempleo>
- ⁸⁶ Según Encuesta de Medios de Vida de 2011. Véase también a Better Work (2014) para el caso de Nicaragua.
- ⁸⁷ <http://www.workersrights.org/>
- ⁸⁸ WRC (2013), Resumen del caso Resumen de Caso: Confecciones Gama (El Salvador).25 de noviembre del 2013. Véase documento relacionado más completo en WRC y The Center for Global Workers’ Rights (CGWR) (2015), “Alianzas Nefastas. Cómo los empleadores de la industria de la confección de El Salvador entran en complicidad con una federación laboral corrupta, sindicatos de empresa y maras para anular los derechos de los trabajadores”, http://ser.la.psu.edu/gwr/documents/AlianzasNefastas_January2015.pdf
- ⁸⁹ Observatorio Regional sobre Violencia Laboral, “*La historia se repite, Maquila deja sin empleo a 1,200 personas en Zona Franca El Pedregal*”, http://www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/files/empleo_maquila.pdf
- ⁹⁰ Testimonio de mujer trabajadora de la maquila en reunión sostenida en el mes de febrero de 2015 en Managua, Nicaragua. Por motivo de seguridad se han omitido los datos originales de la persona que realiza el testimonio.
- ⁹¹ <http://www.inatec.edu.ni/news/view/title:97-comunicado-empleadores-2>
- ⁹² Better Work Nicaragua (2013); <http://betterwork.org/global/?p=3585>
- ⁹³ Testimonio de mujer trabajadora de la maquila en reunión sostenida en el mes de febrero de 2015 en Managua, Nicaragua. Por motivo de seguridad se han omitido los datos originales de la persona que realiza el testimonio.
- ⁹⁴ Es en ese momento que aparecen las primeras iniciativas, como por ejemplo la primera tienda de comercio justo, el 1969 en Holanda.
- ⁹⁵ En 1987 nace EFTA, la European Fair Trade Association, formada por los principales importadores europeos. En 1989 se crea la IFAT (International Federation of Alternative Trade), ahora convertida en la World Fair Trade Organization (WFTO); una red global de organizaciones que busca dar voz al movimiento de comercio justo.
- En 1988 nace el primer sello de comercio justo, Max Havelaar. Otras iniciativas tienen lugar en los siguientes años, hasta que en 1997 nace la Fairtrade Labelling Organizations International (FLO), actualmente más conocida como Fairtrade International, la promotora del sello FAIRTRADE.
- ⁹⁶ Martínez (2010), Estudio de caso “Creative Handicrafts: un modelo intensivo de desarrollo de oportunidades para las mujeres del Andheri Slum a través del Comercio Justo (Mumbai, India)”, Intermón Oxfam.
- ⁹⁷ La WFTO (cuando todavía se llamaba IFAT) y FAIRTRADE acordaron unos principios de CJ. A partir de ahí FAIRTRADE desarrolla sus estándares y criterios. Véase: <http://www.fairtrade.net/361.html>
- ⁹⁸ Para los siguientes productos: Bananas, café, cacao, flores, té, algodón, azúcar, arroz, fruta fresca, oro, miel, zumos, hierbas aromáticas y especias, balones, vino y productos compuestos.
- ⁹⁹ Cabe aclarar que la aplicación del Guarantee System no supone una certificación sino una acreditación. Sin embargo, una organización acreditada puede usar en sus productos el sello de WFTO.
- ¹⁰⁰ En este país hay dos organizaciones.
- ¹⁰¹ Registros de información de Oxfam Intermón.
- ¹⁰² Cálculos propios en base a documentación interna de Oxfam Intermón.

- ¹⁰³ <http://www.creativehandicrafts.org/>
- ¹⁰⁴ <http://fairtradeusa.org/producer-profiles/rajlakshmi-cotton-mills-pvt-ltd>
- ¹⁰⁵ <http://www.oxfamshop.org.au/brand/6941174>
- ¹⁰⁶ <http://www.oxfamintermon.org/es/comercio-justo/noticia/nueva-coleccion-otono-invierno-2014-2015-de-veraluna>
- ¹⁰⁷ Martínez (2010), Estudio de caso “Creative Handicrafts: un modelo intensivo de desarrollo de oportunidades para las mujeres del Andheri Slum a través del Comercio Justo (Mumbai, India), Intermón Oxfam.
- ¹⁰⁸ Testimonio de Anjali Tapkire. Anjali es una de las directivas de Creative Handicrafts.
- ¹⁰⁹ Ibid.
- ¹¹⁰ Respuesta a cuestionario enviado a Creative Handicrafts en el mes de enero de 2015.
- ¹¹¹ Ibid.
- ¹¹² Martínez (2010), Estudio de caso “Creative Handicrafts: un modelo intensivo de desarrollo de oportunidades para las mujeres del Andheri Slum a través del Comercio Justo (Mumbai, India)”, Intermón Oxfam.
- ¹¹³ Ibid.
- ¹¹⁴ Testimonio de Anjali Tapkire. Anjali es una de las directivas de Creative Handicrafts.
- ¹¹⁵ Dirigido al personal de CH en función de las necesidades de la organización.
- ¹¹⁶ Testimonio de Anjali Tapkire. Anjali es una de las directivas de Creative Handicrafts.
- ¹¹⁷ Cálculos propios en base a Laroche (2011). “Fair trade cotton textile: impact and value chain analysis. Focus on cotton from Senegal and processing in India”, Oxfam Intermón.

ANEXO 1

Origen del capital de las maquilas (datos aproximados)

País	Capital
Nicaragua	150 empresas: 50 empresas EEUU (33%), 32 Corea, 21 Nicaragua, 10 México, 2 de España.
El Salvador	232 empresas: 65% El Salvador, 14% Asiáticos.
Honduras	342 empresas: 48% EEUU; 28,5% Canadá, 1,2% España y 7,2% Corea.

Fuente: Elaboración propia con datos de Corporación de Zonas Francas (Nicaragua), Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas (El Salvador), Informe Special Economic Zones con datos del Banco Central de Honduras.

© Oxfam Intermón abril 2015

Este documento ha sido escrito por Déborah Itriago. Oxfam Intermón agradece la colaboración de Saviano Abreu, Sergi García, Amalia Santos, Carolina Gasca, Juan Álvarez y el equipo de la REDCAM en su elaboración. Además, agradece los comentarios de Teresa Cavero, Jaime Atienza, Gianandrea Nelli, Eva Garcia Valero, Juanjo Martínez, Fernando Contreras, Rafa Sanchís, George Redman, Ana María Martínez, Ana Iris Martínez Díaz, Iván Morales, Alejandro Zepeda, Luis Paiz y Raquel Checa. Forma parte de una serie de documentos dirigidos a contribuir al debate público sobre políticas humanitarias y de desarrollo.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor póngase en contacto con msambade@oxfamintermon.org

Esta publicación está sujeta a *copyright* pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del *copyright* solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con msambade@oxfamintermon.org

La información en esta publicación es correcta en el momento de enviarse a imprenta.

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional de 17 organizaciones que trabajan juntas en 94 países, como parte de un movimiento global a favor del cambio, para construir un futuro libre de la injusticia que supone la pobreza:

Oxfam Alemania (www.oxfam.de)	Oxfam América (www.oxfamamerica.org)
Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)	Oxfam-en-Bélgica (www.oxfamsol.be)
Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)	Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)
Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)	Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)
Oxfam India (www.oxfamindia.org)	Oxfam Intermón (www.oxfamintermon.org)
Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)	Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org)
Oxfam Japón (www.oxfam.jp)	Oxfam México (www.oxfammexico.org)
Oxfam Nueva Zelanda (www.oxfam.org.nz)	Oxfam Novib (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)	

Para más información, escribir a cualquiera de las organizaciones o ir a www.oxfam.org
Email: advocacy@oxfaminternational.org

www.oxfamintermon.org

