



Asociación Servicios  
de Promoción Laboral

## MEMORIA

### TALLER REGIONAL



# Empoderamiento de las mujeres trabajadoras para defender sus derechos frente a la flexibilidad laboral

**Facilitadoras:**

*Catherine Zürcher, Ariane Grau*

**Colaboración:**

*Luisa Paz*

*17 y 18 de marzo, San Salvador*

# Indice

## Introducción

## DESARROLLO DEL TALLER

### Jueves 17 de Marzo

- 1) Presentación de las facilitadoras
- 2) Presentación del programa
- 3) Presentación de las participantes y qué es flexibilidad para ellas
- 4) Expectativas sobre el taller
- 5) Estableciendo las reglas del taller
- 6) Diagrama de reflexión de las lideresas
- 7) Los principios y normas del Derecho laboral
- 8) Reconociendo la flexibilidad laboral
- 9) Los tres tipos de flexibilidad laboral
- 10) Evaluación del día

### Viernes 18 de Marzo

- 1) Ejercicio: casos de flexibilidad
- 2) El flexibingo
- 3) Debate sobre la flexibilidad
- 4) Estrategias
- 5) Evaluación final
- 6) Frases de despedida

### ANEXOS:

- Anexo 1: Programa del taller
- Anexo 2: Casos para el trabajo en grupos
- Anexo 3: Flexitest
- Anexo 4: Analisis de las hojas de evaluación
- Anexo 5: Flexibingo
- Anexo 6: Lista de participantes al taller

# Introducción

La Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral se impulsa en Centroamérica por diversas organizaciones en cada país (organizaciones de mujeres, sindicatos, asociaciones y otras). La campaña busca informar, divulgar y sensibilizar tanto a las organizaciones laborales y sociales, como a la opinión pública, sectores empresariales y espacios políticos de decisión, sobre las tendencias a desregular y flexibilizar las relaciones laborales y el impacto que esto tiene sobre las condiciones de vida de la población trabajadora. También busca articular los esfuerzos nacionales en espacios regionales y definir estrategias para ejercer resistencia, presión y defensa frente a las diversas formas en que se presenta la flexibilidad laboral.

ASEPROLA como organización impulsora de la Campaña, tiene un rol pro-activo en ella, brindando información permanente respecto al tema de flexibilidad, aportando recursos humanos y materiales para el desarrollo de diferentes actividades de información, capacitación, asesorías, investigación y comunicación. Como parte de las actividades de ASEPROLA en este tema y en razón de las demandas planteadas por mujeres líderes de la región con las que trabajamos, se realizó este taller de empoderamiento para defender los derechos de las mujeres frente a la flexibilidad laboral. Para su realización se contó con el apoyo financiero de IFOR (International Fellowship of Reconciliation-Movimiento Internacional para la Paz), a quien agradecemos de antemano su aporte.

El taller de dos días intensivos se desarrolló en El Salvador, país intermedio, para que pudiesen participar mujeres de las organizaciones miembros de la Campaña en cada país de la región. El propósito del encuentro fue reflexionar sobre cómo afecta la flexibilidad laboral específicamente a las mujeres trabajadoras y brindar herramientas para enfrentar este fenómeno que se da en todos nuestros países. Otro objetivo importante fue que esos conocimientos sean transmitidos por las participantes a otras mujeres de sus organizaciones y fuera de ellas, para que a su vez tomen conciencia de los efectos que tiene la flexibilidad en sus vidas y en la vida de las mujeres trabajadoras en general.

Al finalizar la actividad, las participantes trabajaron sobre planes de acción reales para impulsar la Campaña contra la Flexibilidad Laboral de cada país en Centroamérica.

# DESARROLLO DEL TALLER

## Jueves 17 de Marzo

### 1) Presentación de las facilitadoras

- *Ariane Grau* y *Catherine Zürcher* de ASEPROLA, facilitaron el taller.
- *Luisa Paz* de ASEPROLA, colaboró con la logística y recopilación de la memoria durante el taller.
- *María Delgado* de la Universidad para la Paz, fue observadora por IFOR (International Fellowship of Reconciliation- Movimiento Internacional para la Paz), organización que brindó la oportunidad material y financiera para realizar este taller.

### 2) Presentación del programa

Se presentó el programa original, el cual se modificó al inicio del taller para ajustarse al tiempo real disponible, dándose prioridad a las estrategias y la planificación de acciones. (*ver anexo 1: Programa del Taller*)

### 3) Presentación de las participantes y qué es flexibilidad para ellas

En este taller regional toda Centroamérica fue representada, excepto Costa Rica: una participante de Panamá, tres de Nicaragua, tres de Honduras, nueve de El Salvador y tres participantes de Guatemala.

Luego de su presentación personal, las mujeres expresaron su visión de lo que representa la flexibilidad laboral:

- Violación de derechos
- No podemos ser flexibles para defender nuestros derechos
- Perdida de los derechos conquistados
- Ceder algo que ya tenemos
- Aunque no sabemos qué es, sí la vivimos
- Renunciar a los derechos
- Desempleo
- Perder nuestras conquistas
- La aplican los empresarios y el gran capital
- Somos flexibles cuando no conocemos nuestros derechos
- Retroceso
- Argucia, estrategia empresarial para quitarnos nuestros derechos
- Supeditar los derechos de las mujeres frente a intereses económicos
- Reducción de derechos laborales
- Hundimiento de las personas

#### 4) Expectativas sobre el taller

Las lideresas participantes indicaron sus expectativas, las cuales se anotaron en un papelografo que pegamos en una de las paredes del salón, como referencia para el trabajo.

Las expectativas acerca del taller fueron las siguientes:

- Tener mas conocimiento, afianzarse y reproducir el conocimiento.
- Sustentar más para enfrentar al empresario y gran capital porque ellos saben que nosotras no conocemos, no tenemos información.
- Tener más herramientas para la resolución de casos posteriores y saber cómo enfrentarlos
- Sustentar mejor nuestra posición de lucha como trabajadoras
- Herramientas para que las trabajadoras se fortalezcan en la defensa de sus derechos.
- Aprender y empoderarme para llevarlo a la práctica con hombres y mujeres, porque este fenómenos afecta a las mujeres y también a los hombres.
- Aprender para transmitir conocimiento
- Encontrar alguna forma de trabajo frente al proceso de flexibilidad, generar estrategias para hacerle frente.
- Debemos concretar en buscar estrategias para hacerle frente a nivel regional, no solamente conocer sino también buscar alternativas para solucionar el problema.
- Tener herramientas para trasmitir nuestro conocimiento a otros.

- Que los conocimientos nos permitan sustentar nuestras propuestas frente a la flexibilidad
- Articular acciones regionales y locales frente a la flexibilidad
- Que de acá salgamos convencidas de la importancia de hacer acciones locales y regionales para que impulsen la campaña regional contra la flexibilidad en sus países, y que las mujeres lideren el proceso.
- Todo esto lo podremos lograr con la unión y la fuerza de las mujeres.

## 5) Estableciendo las reglas del taller

Para que todas las participantes se sintieran cómodas, se elaboraron colectivamente las reglas a respetar durante la actividad:

- Confidencialidad
- No interrumpir personas que hablan
- No usar los celulares durante el taller
- Llegar a tiempo y respetar el horario de las pausas.
- Dar espacio a la gente que tiene más problema para hablar

Una de las participantes de Guatemala nos invitó a cantar esta canción para las personas que llegaran retrasadas: Y fue un éxito!

LLEGAN TARDE TORTUGAS OTRA VEZ...  
 (tres aplausos)  
 LLEGAN TARDE TORTUGAS OTRA VEZ...  
 (tres aplausos)  
 ¿QUE LE PASA A ESAS TORTUGAS?  
 TAN DESPACIO QUE CAMINAN...  
 LLEGAN TARDE TORTUGAS OTRA VEZ...  
 ¡OTRA VEZ!  
 OTRA VEZ!!



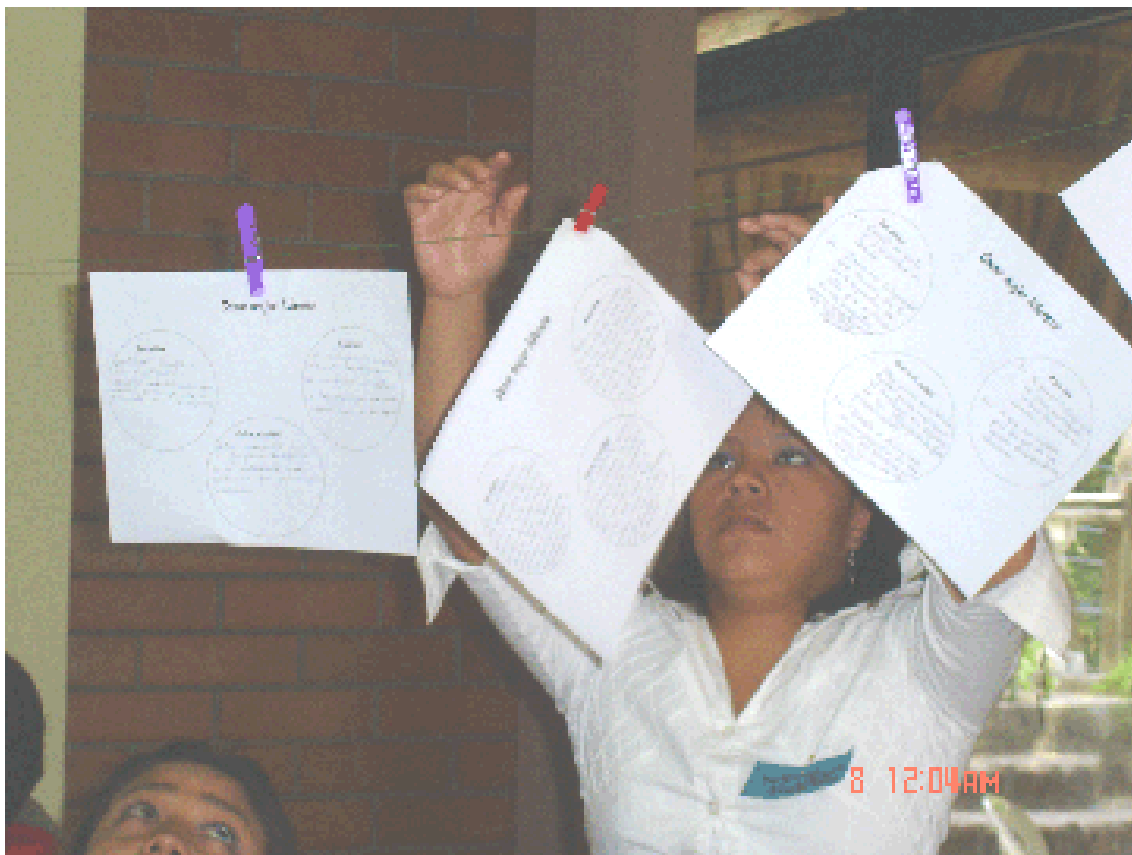
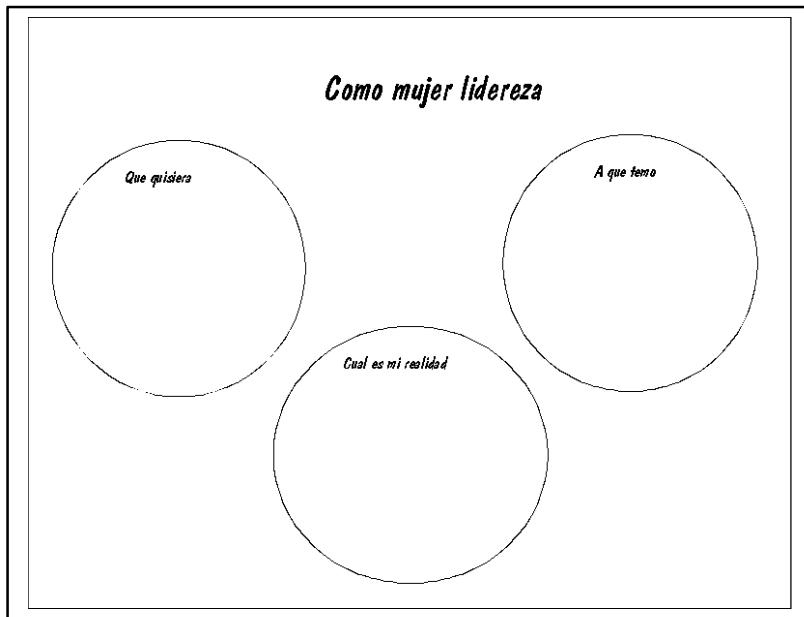
Después, cada participante escribió su nombre en un gafete, con una característica que quisieran mejorar o adquirir en su vida. Así durante el taller podían pensar sobre esta característica y tenerla en cuenta para su futuro.

## 6) Diagrama de reflexión de las lideresas

Para reflexionar sobre sus vidas como mujeres trabajadoras y como miembros de una familia (madres, hijas, abuelas, hermanas...) las participantes llenaron un diagrama de miedos y realidades cotidianas. Cada participante trabajó una hoja con tres círculos, la cual pegaron con ganchos en un cordel.

El objetivo de esta actividad era tener un espacio para hablar sobre los temores y para compartir sobre sus propios miedos como lideresas con responsabilidades profesionales, familiares, comunales y personales.

Diagrama 1





Luego, las participantes conversaron sobre estos temas:

- El miedo es la base de la estrategia de los poderosos económicamente.
- Se utiliza el miedo para dominar a las personas.
- Los hombres utilizan el miedo para dominar a las mujeres.
- El machismo existe porque la mujer también lo acepta.
- El capitalismo se basa en los derechos individuales y en que las personas “luchen” individualmente por “surgir”. El capitalismo elimina la solidaridad social.
- Los estereotipos se basan en el desconocimiento, en la ignorancia.
- En muchas ocasiones me siento débil.
- Cambian las normas del trabajo y esto no nos permiten estar bien.
- No tenemos muchas alternativas.
- Hay miedo a que nuestros esfuerzos no sean tomados en serio por las otras mujeres.
- Falta de apoyo de las otras mujeres.
- Hay miedo a la soledad.
- Hay miedo a que los compañeros no tomen en cuenta lo que las mujeres decimos y queremos porque siempre dicen que no tenemos capacidad.
- Las mujeres tenemos miedos muy profundos sobre nosotras mismas, el estar solas, quedarnos solas, no poder criar a nuestros hijos e hijas, no tener empleo..... pero estos miedos no se dan porque seamos cobardes, sino

porque el sistema propicia la falta de solidaridad social, la individualidad... propicia que cada persona viva sola sus temores.

- Debemos solidarizarnos, unirnos y conversar, para actuar en conjunto frente a esos temores.

Uno de los temas sobre los que más se conversó fue el miedo a la falta de solidaridad entre mujeres en la vida profesional. Muchas participantes dijeron que les parece que las otras mujeres no les apoyan y no ven el porqué de las reivindicaciones suyas. El miedo de sentirse sola luchando por sus derechos. Otro tema importante fue que los hombres no les tomen en serio y no les escuchen.

Al final se presentó como primordial el ser solidarias entre sí y apoyarse en las luchas por sus derechos como mujeres y como trabajadoras. Tras hablar de la importancia de estar unidas y conocer el tema por el cual luchan, se inició con el tema de la flexibilidad laboral.

## 7) Los principios y normas del Derecho laboral

En lluvia de ideas, las participantes dieron algunas **definiciones** sobre el concepto de "principios.". Vemos:

- Es el comienzo de una acción o de una obra.
- Los principios son lo que uno tiene para defender, es decir, yo defendiendo mis principios.
- Punto de partida, fundamento, cimiento, la base de algo.
- Es desde donde voy a actuar.
- Es lo que defendemos.
- Es la raíz, la base el sustento, está en lo profundo, adentro.

Luego dieron **ejemplos** de principios:

- La coherencia
- La conciencia social
- La ética
- Moral, buenas costumbres
- La justicia
- La honestidad

Las participantes reflexionaron sobre **la necesidad de esos principios**:

- Para identificarnos
- Para saber hacia dónde vamos
- Para trazarnos metas y lograr objetivos
- Son parámetros que nos orientan

- Nos orientan y nos guían.

Luego de esta lluvia de ideas, la facilitadora dio una explicación de los principios que rigen el Derecho Laboral:

- el principio protector
- el principio de irrenunciabilidad
- el principio de continuidad
- el principio de primacía de la realidad
- el principio de buena fe

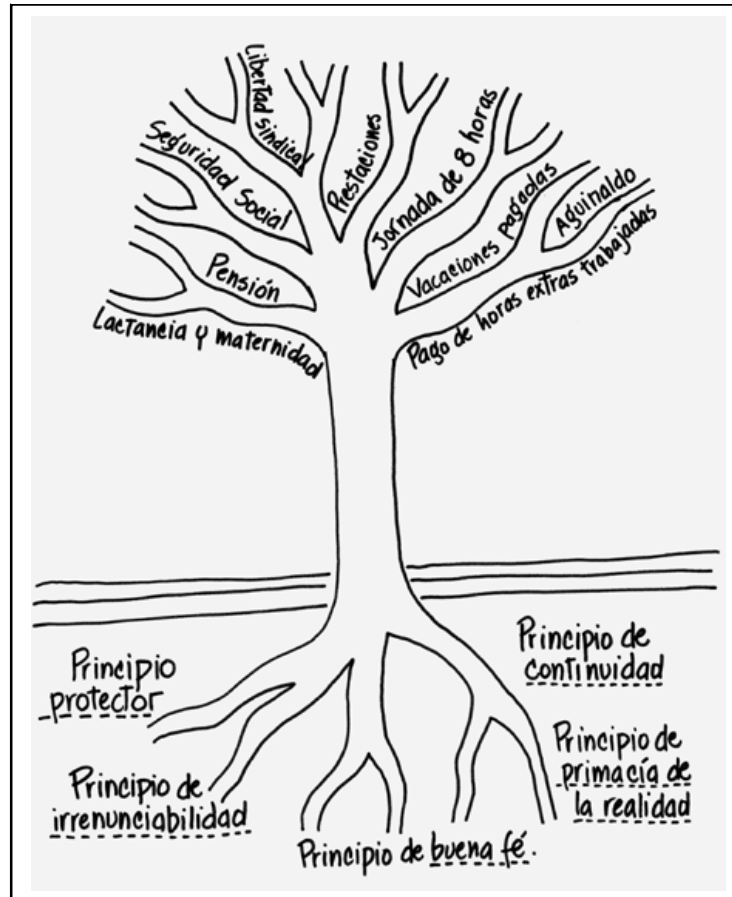
Las participantes a su vez, dieron **ejemplos sobre violaciones a estos principios**:

- Las trabajadoras de la maquila no tienen el gozan del principio de la estabilidad laboral porque las mueven de un lugar a otro y las recontratan cada tres meses.
- Primacía de la realidad: nunca las instancias judiciales favorecen al trabajador o trabajadora.
- Los contratos por horas no brindan estabilidad en el trabajo ni garantías sociales
- Los trabajos por servicios profesionales no permiten la estabilidad además no tienen derecho a vacaciones, aguinaldo, cesantía. Es una forma que usan empresarios y hasta el gobierno para no pagar indemnizaciones a las y los trabajadores.
- En Honduras se esta haciendo una reforma al código de trabajo para violar legalmente estos principios.
- Pagar la cesantía cada año hace perder la estabilidad en el trabajo.

Seguidamente, las participantes se dividieron en cuatro grupos. Cada grupo reflexionó sobre la violación de principios en los casos que se les repartieron. Luego, presentaron sus reflexiones en plenaria. (Ver en los Anexos los Casos)

La facilitadora mostró la importancia de los principios con el ejemplo del árbol como el que presentamos a continuación.

## ARBOL DE LOS PRINCIPIOS



Cada principio se ubica en las raíces del árbol. Las raíces del árbol como principios, dan frutos como derechos: salario justo, jornada de 8 horas, libertad sindical, vacaciones pagadas, derechos de lactancia y maternidad, etc, etc

Un principio cubre muchos derechos, pero no es porque un derecho se viola que todos los principios son violados. Pero si un principio no es respetado, el árbol comienza a pudrirse desde abajo y los frutos no crecen más.

Algunos principios fueron debatidos:

- ❑ El principio protector es para proteger a la persona trabajadora, para favorecerla en todos sus derechos, no solo en uno. Se viola este principio cuando quienes definen o cambian las leyes “olvidan” que existen algunos derechos laborales.
- ❑ ¿Qué hay detrás del hecho que una empresa despida 3000 trabajadoras? Se viola el principio de continuidad y detrás de éste, muchos derechos.
- ❑ Una aclaración para el principio de primacía de la realidad: No es el contrato a lo que las autoridades judiciales van a dar prioridad a la hora de emitir un fallo, van a priorizar lo que sucede en la realidad, en la práctica, aunque no esté escrito en el contrato.

## 8) Reconociendo la flexibilidad laboral

Para empezar a hablar de la flexibilidad laboral las participantes llenaron el “Flexitest” (ver Anexo 2: FLEXITEST) para corroborar si en sus centros de trabajo se aplica la flexibilidad laboral. Luego comentaron cómo se dan los tipos de flexibilidad que allí se mencionan. Pusieron diversos ejemplos sobre qué es la flexibilidad:

- Sobre explotación y pérdida de los derechos
- Es una estrategia empresarial para eliminar derechos
- Es una forma suave de someter a la gente a la explotación
- El nombre y las estrategias es un invento de los empresarios para maximizar sus ganancias. Se dice que esto es “necesario” e “irreversible” para mantener fuentes de empleo, ganar competitividad, insertarse en el mercado.
- Toda la justificación de la flexibilidad está asociada a cosas buenas.
- Flexibilidad significa tener mayor facilidad para los empresarios ganar más con menos obstáculos.
- La flexibilidad no es para los y las trabajadoras, es para los empresarios.

## 9) Los tres tipos de flexibilidad laboral

A partir de los ejemplos que dieron las participantes, la facilitadora explicó los tres tipos de flexibilidad:

- **La flexibilidad de hecho:** las empresas la aplican en la práctica, aunque esté prohibida en las leyes.
- **La flexibilidad legal:** se introduce en las leyes por medio de normas que menoscaban los derechos laborales, sin eliminarlos completamente y que son aprobadas por las Asambleas Legislativas, Congresos o Poderes Ejecutivos.
- **La flexibilidad jurisprudencial:** cuando las autoridades administrativas y judiciales realizan una interpretación restrictiva de las leyes y principio laborales.

## 10) Evaluación del día

Para tener la energía necesaria para hacer la evaluación, las participantes hicieron un ejercicio energizante: “el masaje reactivador.”

Luego, se hizo con una mano gigante colgada a la pared, pidiendo que cada una de las participantes escribiera el tema que más les interesó en el trabajo del día.

De la evaluación, salió como tema más importante que aprendieron: los principios de flexibilidad.

