



Impacto del libre comercio en los **derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras**



Centro
de Derechos
de Mujeres
CDM



CHAAC
COALICIÓN HONDUREÑA
DE ACCIÓN CIUDADANA

Impacto
del libre
comercio
en los
**derechos
laborales
de las
obreras
de la
maquila
textil** en
Honduras

Dirección de estudio y elaboración de informe:
Yadira Minero Rodas

Levantamiento de encuestas:
**Rosa Gómez, Erika Pineda, Marina López
y Mercaplan**

Digitación y procesamiento de datos:
María Elena Cruz y Jeny Zúniga

© Centro de Derechos de Mujeres
Telefax 552-8498 / 553-4979
San Pedro Sula, Cortés, Honduras.
Correo electrónico: cdmsps@sulanet.net

Primera edición: julio de 2009

Diseño gráfico: Comunica

Fotografía de portada: www.flickr.com

Tiraje: 1,000 ejemplares

Impreso y hecho en Honduras

Contenido

Introducción / 5

I. Globalización, maquila y Honduras / 9

Honduras y su incorporación a la globalización / 11

Algunos impactos de la apertura comercial en Honduras / 14

La maquila en Honduras / 16

La maquila y la generación de empleo / 17

Marco legal en el que se desarrolla la maquila / 18

II. Derechos Humanos, mujeres y trabajo / 23

Derechos Humanos / 23

Derechos económicos, sociales y culturales (DESC) / 24

Mujeres y trabajo / 25

III. Empleo sin futuro: Inestabilidad de la industria maquiladora hondureña / 27

Derecho a la estabilidad laboral y precariedad en las maquilas / 27

Estabilidad laboral y pago del auxilio de cesantía / 29

Tendencia a legalizar la precariedad en la estabilidad laboral / 30

IV. Discriminación de género en el trabajo de las maquilas hondureñas / 35

Derecho de acceso al trabajo / 35

Derechos por maternidad / 37

**V. La triada de la superexplotación:
Jornada de trabajo, metas y salario / 41**

Jornada laboral / 41

Remuneración y retribución salarial / 43

Metas / 45

Tendencia a legalizar el salario precario / 46

**VI. “No sirven para nada”:
Violencia laboral en las maquilas / 51**

Acoso sexual en el trabajo / 53

VI. Conclusiones / 57

Informantes claves / 59

Bibliografía / 61

Documentos gubernamentales sobre políticas / 63

Introducción

Este documento es el resultado de la investigación denominada “Impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras”, mediante la cual se documentó cómo los primeros dos años de vigencia del Tratado de Libre Comercio de República Dominicana y Centro América con Estados Unidos de Norte América, conocido como DR-CAFTA (por sus siglas en inglés), afectaron las condiciones de trabajo en las maquilas hondureñas, precarizándolas aún más y profundizando la violencia laboral que las obreras de las maquilas han enfrentado por décadas en Honduras. Dicha investigación se efectuó con obreras de las ciudades de San Pedro Sula, Choloma y Villanueva, municipios donde se concentra el 70% de las empresas de la industria maquiladora.

Existe una diversidad de investigaciones sobre los derechos laborales de las obreras de las maquilas y esfuerzos valiosos de acompañamiento organizativo para la promoción y defensa de los derechos humanos de las trabajadoras; en ese sentido, este documento pretende, con humildad, sumarse y aportar elementos para el análisis que se realiza desde diferentes espacios; y, en definitiva, documentar y evidenciar cómo el libre comercio violenta los derechos humanos laborales, en este caso en la industria de la maquila textil, sin importar lo que dicta la legislación laboral en el país. Esto impacta de forma negativa en la calidad de vida de las mujeres obreras, lo que no contribuye al desarrollo del país.

En el primer capítulo, *Globalización, maquila y Honduras*, se hace una breve reflexión sobre algunas implicaciones e impactos que ha generado la globalización en el país, especialmente en el sistema productivo nacional y en el empleo.

En el segundo capítulo, *Derechos Humanos, mujeres y trabajo*, se reflexiona sobre cómo las condiciones de género influyen en el ambiente laboral, y cómo la globalización impactó en la incorporación masiva de las mujeres al empleo formal; además, cuál es el marco general de los derechos humanos de las mujeres, especialmente en el trabajo.

En el tercer capítulo, *Empleo sin futuro: inestabilidad de la industria maquiladora hondureña*, se hace un resumen del marco jurídico que ampara el derecho a la estabilidad laboral, y cómo este derecho es violentado por las empresas. A la vez hay una breve reflexión sobre el impacto en las obreras que enfrentaron esta situación.

En el cuarto capítulo, *La discriminación de género en las maquilas hondureñas*, se presenta un resumen sobre cómo se expresa la discriminación de género en el ámbito laboral, y se reflexiona sobre los derechos por maternidad, tales como la estabilidad laboral, el goce y pago de licencia, los servicios de salud reproductiva, la protección a la salud y el derecho a la lactancia.

En el quinto apartado, *La triada de la superexplotación: jornada de trabajo, metas y salario*, se hace un breve análisis que parte del marco laboral vigente y de la realidad de las obreras; se compara la jornada laboral con lo que devengan, que no es proporcional ni legal; además, se comprueba el robo de la fuerza laboral que sufren las obreras. A la vez, se compara las necesidades reales de ellas con lo devengado, evidenciando nuevamente cómo este trabajo no contribuye a que las obreras salgan de la pobreza.

En el sexto capítulo, *“No sirven para nada”: violencia laboral en las maquilas*, se hace referencia al marco jurídico que condena la violencia hacia las mujeres; también se detalla cómo ésta se manifiesta en las maquilas, afectando la autoestima y la salud de las obreras.

Al final se presentan las *Conclusiones*, que responden a los objetivos propuestos: Identificar la disminución, en el grado de observancia, de los derechos humanos en materia laboral, y las tendencias flexibilizadoras de hecho, de la normativa laboral vigente, prevaecientes en la industria de la maquila hondureña.

Contexto general

En Honduras, durante las décadas de los ochenta y noventa del siglo pasado, las mujeres fueron pieza clave de uno de los más significativos cambios laborales en el país, al incorporarse masivamente al trabajo asalariado ofrecido por las grandes fábricas industriales de ropa, cuyos dueños eran en su mayoría extranjeros, y que popularmente se les llamó *maquilas*. Este

fenómeno significó, en sólo una década, que la participación de las mujeres en la población económicamente activa (PEA) subiera en doce puntos porcentuales¹; las niñas y jóvenes campesinas dejaron sus hogares en el campo en búsqueda de independencia personal, superación económica y educativa.

La contratación de mujeres, jóvenes e inmigrantes rurales, representó y sigue representando una ventaja para los empresarios maquiladores, ya que éstos se aprovechan de su inexperiencia en organizaciones gremial-sindicales, de los rasgos genéricos de docilidad y obediencia de ellas, del desconocimiento de sus derechos y de los modos de vida urbana, entre otros. La precariedad laboral se profundiza con la discriminación que sufren las mujeres al momento de la contratación (examen de embarazo, interrogatorios sobre su estado civil, número de hijos y sus responsabilidades familiares). Estas situaciones generan un modelo laboral que violenta sistemáticamente los derechos humanos de las mujeres.

La violencia laboral es otra manifestación de la discriminación que sufren las mujeres en las maquilas; va desde insultos y desvalorización de su trabajo, hasta jalones de orejas y golpes en la cabeza. Dicha situación se agudiza y se convierte en verdadero hostigamiento cuando las mujeres se encuentran embarazadas, con el objetivo de que renuncien; así, las empresas no están obligadas a pagarles los correspondientes derechos por maternidad (licencia con goce de salario, horas de lactancia, permisos para control médico) o de pagarles la multa que se origina al despedir a una mujer embarazada sin autorización judicial. Además, dentro de la violencia laboral está el acoso sexual; situación que no se denuncia con frecuencia por las consecuencias que conlleva, como el hecho mismo de enfrentar el acto violento por la persona que lo ha recibido.

Estas y otras situaciones son denunciadas constantemente por las obreras y por las instancias que las apoyan; denuncias que en muy pocos casos tienen respuestas efectivas por parte del Estado, que es el ente tutelar de sus derechos.

Uno de los factores de que esta precariedad laboral e impunidad ante la violaciones de derechos laborales haya aumentado, ha sido el afianzamiento

1 Centro de Derechos de Mujeres, *Mujeres en cifras*, CDM, Honduras, 2004, p. 46.

to del modelo del libre comercio, impulsado a partir de las políticas económicas de apertura comercial desde la década de los ochenta, y de la reciente entrada en vigencia de diferentes tratados comerciales, especialmente del DR-CAFTA. La tendencia es que este modelo de empleo precario se consolide; hoy en día se ha diversificado, abarcando nuevos sectores productivos, e instalándose en áreas rurales del país.

El pronóstico no puede ser muy optimista, al terminarse el ciclo productivo de miles y miles de mujeres, Honduras tendrá una población femenina agotada, enferma, con bajos niveles de escolaridad, sin una vivienda digna y sin más opción de supervivencia que incorporarse al sector informal de la economía, o emigrar a los Estados Unidos de Norte América u otros países en búsqueda de mejores opciones de vida.

Metodología

El proceso de investigación fue de carácter analítico; se partió de datos cuantitativos para hacer el análisis cualitativo, para lo que se realizaron entrevistas a informantes claves.

La información estadística que se consultó corresponde a dos bases de datos (2003 y 2007), las que constan de 130 variables sobre los derechos individuales en el ambiente laboral. Las encuestas, con preguntas cerradas, se aplicaron en las mismas zonas geográficas, de forma aleatoria y sólo a operarias (siempre afuera de los parques industriales) y utilizando el mismo porcentaje de muestra por fábrica (en ambos casos, la muestra correspondió al 2% del total de las mujeres que estaban trabajando en los municipios de mayor concentración de fábricas)². Es importante considerar que entre los datos estadísticos hay un intervalo que coincide con el lapso en el que se renovó el 90% de las plazas en las maquilas.

Además, se consultaron fuentes bibliográficas y documentales; el marco jurídico laboral y las propuestas de leyes y políticas gubernamentales; los informes anuales de la Asociación Hondureña de Maquiladores; las investigaciones anteriores sobre el tema y otros documentos relacionados e inéditos del Centro de Derechos de Mujeres (CDM).

2 Las bases de datos son propiedad del programa Mujer y Trabajo Digno, del Centro de Derechos de Mujeres, cuyo levantamiento y procesamiento de información se realizó aproximadamente en un año en cada ocasión, tanto en 2003 como en 2007.

I. Globalización, maquila y Honduras

En las últimas cuatro décadas hemos observado profundas transformaciones en el mundo: medios de comunicación globales y satelitales, optimización del transporte, cultura homogénea, desaparición de fronteras nacionales, olas migratorias forzadas por la pobreza o las guerras, cadenas productivas alrededor del mundo, etc. Estas transformaciones son parte de lo que se denomina “globalización”; proceso que está generando cambios drásticos en la vida de los Estados nación, pueblos y personas; incidiendo en lo cotidiano, en la forma de ver el mundo, en los ritmos laborales, patrones de consumo, estilos de alimentación, estructuras familiares y calidad de vida. Este fenómeno cuenta con raíces históricas de larga data, pero logró su auge con la revolución de la tecnología de la información.

Al respecto, la socióloga Esther Chow dice:

Al hablar de globalización nos referimos al complejo y multifacético proceso de expansión e interdependencia a escala mundial de todas las dimensiones: económica, social, cultural y política. Dichos procesos hacen posible la circulación de capitales, finanzas, producción, ideas, imágenes y organizaciones a través de fronteras de regiones, Estados nación y culturas³.

Esta definición contiene algunas características importantes: la globalización es un proceso, por lo tanto no es algo acabado y está en constante cambio; es multifacético, abarca diferentes aspectos: económico, social, cultural, productivo, etc. Es importante rescatar el hecho de que la glo-

3 Citado por Virginia Maquieira en “Mujeres, Globalización y Derechos Humanos”, *Mujeres, Globalización y Derechos Humanos*, Virginia Maquieira (ed.), Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer, Ediciones Cátedra, 2006.

balización es un fenómeno humano, está sujeta a su interacción, lo que permite hacer énfasis en que es producto de la actuación de las personas y grupos sociales, y no se desarrolla al margen de éstas; por tanto, es posible cambiar su rumbo y efectos.

La globalización, por otro lado, genera interdependencia e interconexión entre las sociedades, lo que provoca que las decisiones tomadas en un país afecten al otro. Todas estas características suponen “una ruptura respecto a la forma de concebir y de organizar el tiempo y el espacio”⁴. Esto favoreció, sin lugar a dudas, a un reordenamiento de la producción, asignándoles a los países en desarrollo el ensamble o la producción de piezas que requerían mayor tecnología.

A nivel económico, este proceso significó la hegemonización e imposición de la perspectiva neoliberal, produciendo la acumulación y concentración de riqueza en algunas naciones, empresas y familias, así como la exclusión, el marginamiento, y la expropiación para la mayoría de la población; y, en especial, para las mujeres. Dicha hegemonización es liderada por las transnacionales⁵; muchas de ellas inciden más que los ciudadanos en los gobiernos, en la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en la Organización Mundial del Comercio (OMC), en el Fondo Monetario Internacional (FMI) y en el Banco Mundial (BM).

Algunos datos dan cuenta de que la globalización profundizó las asimetrías que ya existían a nivel global en los dos últimos siglos; para el caso, el *Informe sobre Desarrollo Humano* de las Naciones Unidas de 1998 evidencia que un 20% de la población mundial posee el 84% de la riqueza del mundo. El orden actual ha provocado la expropiación de bienes y recursos, la exclusión de espacios sociales que aseguran recursos y poderes, y la pérdida de derechos sociales para millones de personas;

4 Virginia Maquieira, *op. cit.*, p. 35.

5 Existen 70.000 empresas transnacionales en el mundo, con 690.000 filiales en el extranjero, están presentes en casi todos los países y abarcan todos los rubros de la economía mundial. De estas empresas, 50 de las más grandes están en los países en desarrollo. Tomado de “Informe sobre inversiones en el mundo 2005”, de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo UNCTAD, ONU.

todos han sido mecanismos que el sistema patriarcal ha utilizado durante miles de años contra las mujeres⁶.

Un sin número de investigaciones demuestran que la globalización no significó una mejora en las condiciones de vida en las mujeres, a pesar de la incursión masiva de ellas en el mercado laboral. Se estima que las mujeres representan entre el 60 y 70% de los pobres en el mundo. “La relación entre pobreza como fenómeno multidimensional y la desventaja de género ha avanzado de manera considerable atendiendo a la diversidad de hogares, contextos ecológicos e impacto de las economías globales sobre las locales”⁷.

Honduras y su incorporación a la globalización

Honduras es un país pobre, en “vías de desarrollo”; tiene siete millones de habitantes aproximadamente, de los cuales el 64% vive con menos de dos dólares diarios, según muchas investigaciones. Esta pobreza ha impactado y sigue impactando con más fuerza a las mujeres, que constituyen el 50.6% de la población hondureña; en ellas recae la carga de la economía doméstica; es decir: cuidar, alimentar, educar, vestir y dar un techo a sus hijos e hijas⁸. Como una forma de combatir esta pobreza estructural, desde 1980, las administraciones gubernamentales han implementado políticas de apertura comercial, y han promovido a las zonas libres⁹ como las únicas generadoras de empleo.

6 Marcela Lagarde, *Género y Desarrollo*, Colección Cuadernos Inacabados, 2001, p. 91.

7 Virginia Maquieira, *op. cit.*, p. 43

8 “Vigésima octava encuesta de hogares de Honduras”, Instituto Nacional de Estadística (INE), septiembre 2003.

9 Las zonas libres son zonas geográficas delimitadas, donde operan empresas bajo exoneraciones fiscales.

Honduras se adhirió al Acuerdo General sobre Tarifas y Comercio (GATT por sus siglas en inglés)¹⁰ en 1994, a la Organización Mundial del Comercio (OMC) en 1995; mientras que en 1999 firmó el Acuerdo sobre el Comercio de Servicios (AGCS)¹¹ de la OMC. A la fecha ha suscrito tratados de libre comercio bilaterales y multilaterales con Centroamérica, Chile, República Dominicana, México y Estados Unidos de Norte América¹².

Como antecedentes a esta fase de apertura comercial tenemos el proceso de integración centroamericana y de apertura comercial en la región, que comenzó en 1962; luego se detuvo, para ser retomado al terminar la década de los noventa. Al margen de si funciona o no, este sistema cuenta con algunas instituciones formales: Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA), y el Parlamento Centroamericano. También hay proyectos unificadores, como la cumbre de presidentes, homologación de aranceles y un código aduanero único.

Además, Honduras, igual que el resto de los países centroamericanos, impulsó un “esquema de incentivos” para promover las exportaciones no tradicionales en el marco de un sistema generalizado de preferencias

10 Antes era el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio, pero éste fue sustituido por la OMC por el GATT, que es el acuerdo general actualizado que regula el comercio de mercancías. El GATT de 1947 es el término oficial utilizado para referirse a la versión antigua del Acuerdo General (anterior a 1994); mientras que el GATT de 1994 es el término oficial utilizado para referirse a la nueva versión del Acuerdo General que está incorporada al Acuerdo sobre la OMC y que incluye al GATT de 1947. Véase: <www.wto.org>.

11 Mediante el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, los gobiernos miembros de la OMC se comprometieron a liberalizar progresivamente el comercio de servicios; desde enero de 2000 casi todos los servicios son objeto de negociaciones comerciales multilaterales. Véase: <www.wto.org>.

12 Honduras ha firmado seis tratados comerciales: El triángulo del Norte (Salvador, Guatemala y Honduras); con México en 2000; con toda Centroamérica y República Dominicana en 1998; con Chile en 1999; con Panamá en 2001; con EEUU en 2004; con Colombia en 2006; y con Canadá y Unión Europea están en proceso.

con la Unión Europea, Japón, Canadá y Estados Unidos¹³. En el caso de Estados Unidos el esquema de incentivos lleva el nombre de Iniciativa de la Cuenca del Caribe (1983), que finalizó en 1995, y que se amplió con la Ley de Comercio y Desarrollo, la que fue emitida en 2000 por los Estados Unidos, acelerando así la exportación de bienes manufacturados, especialmente aquellos relacionado al vestuario; es decir, la maquila.

Como parte de ese proceso de consolidación de la apertura comercial, Honduras se adhiere al Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos, conocido como RD-CAFTA, por sus siglas en inglés; que entró en vigencia en Honduras el primero de abril de 2006¹⁴. En las negociaciones previas a la firma del Tratado, no se tomaron en cuenta las asimetrías entre las regiones parte; se espera que dicha situación se repita en las negociaciones del Acuerdo de Asociación con la Unión Europea (AdA UE). El impacto previsible es la desaparición de la agricultura, que es el rubro que crea más empleos; así como también la desaparición de los servicios públicos básicos, al tratarlos como mercancías.

Por otro lado, la vigencia del RD-CAFTA conlleva la amenaza de una precarización del empleo, especialmente el femenino. Formalmente no hay reformas que desregularicen el empleo; sin embargo, el artículo 16.8 del RD-CAFTA implica una disminución tácita a cuatro derechos; y, lo más violatorio es que esta “nueva conceptualización” no incluyó los derechos propios de las mujeres, como la no discriminación en el empleo, lo que se refiere a la maternidad, y a muchos de los principios torales del derecho laboral. Tampoco propicia la tutela estatal sobre las relaciones laborales, lo que pone en peligro las conquistas de las obreras y obreros en general.

13 Es un sistema que nace en 1961, a iniciativa del Primer Decenio de la Conferencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNCTAD), a fin de favorecer una mejor cooperación de los países industrializados para los países en vías de desarrollo. Tiene como objetivo fundamental dar exoneraciones arancelarias a las importaciones en los países industrializados de los productos originarios de los países en vías de desarrollo, sin ninguna reciprocidad por parte de éstos últimos, y así fomentar la industrialización, diversificación de las exportaciones y el aumento de los ingresos a los países beneficiarios.

14 Actualmente se está negociando un tratado similar con la Unión Europea, el denominado AdA UE.

Algunos impactos de la apertura comercial en Honduras

La apertura comercial, a través de acuerdos, tratados o regímenes especiales de leyes, obligó al Estado hondureño a reducir los aranceles de importación y exportación de bienes, y a la exoneración de impuestos a los inversionistas en los rubros de minería, turismo y textil en las zonas libres; medidas que produjeron una reducción de los ingresos del Estado. Algunos datos indican que de 2002 a 2007, el Estado dejó de percibir, por concepto de exoneraciones fiscales a regímenes especiales, 39.244,11 millones de lempiras (2.075 millones de dólares) en sólo seis años¹⁵. Esto representa el 75% del presupuesto nacional para el gobierno central y desconcentrado del año 2007¹⁶.

Paralelamente, para evitar el déficit fiscal y con la finalidad de obtener recursos, se implementaron los Programas de Ajustes Estructurales (PAE), bajo lineamientos de las políticas económicas de corte neoliberal¹⁷; se implementaron medidas tendentes a la privatización de servicios públicos, y a la reducción de la estructura del Estado y del gasto social. Así, el Impuesto sobre la Renta escaló de siete a doce por ciento; se redujo el gasto estatal en salud, educación y en programas sociales; se

15 Las exoneraciones fiscales corresponden a los Regímenes de Importación Temporal (RIT), Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP), Zonas Libres (ZOLI), Zonas Libres de Turismo (ZOLT), entre otros. Las maquilas operan bajo los primeros tres regímenes. Los datos son de la Dirección Ejecutiva de Ingresos (DEI), y fueron obtenidos de diario *Tiempo*, 27 de noviembre de 2007, pp. 2-3.

16 El presupuesto para el gobierno central y desconcentrado del año 2007 fue de 2.065 millones de dólares (Fuente: Secretaría de Finanzas).

17 El neoliberalismo es el fruto teórico de economistas de la Escuela de Chicago, con Milton Friedman a la cabeza. Dicha teoría limita la intervención del Estado en los mercados, y hace énfasis en la libre circulación de los capitales. Para los países de América Latina, la receta neoliberal que se impuso es lo que se denomina como el “Consenso de Washington”, cuyos puntos relevantes son: Disciplina fiscal, prioridades en el gasto público, reforma tributaria, tasas de interés, liberalización comercial, inversión extranjera directa, privatizaciones, desregulación y derechos de propiedad intelectual. Véase: UNIFEM, *Perfil de género de la economía CA*, período 1990-2000, pp. 108-110.

promovió la privatización de servicios públicos¹⁸, y se concesionó la telefonía móvil a empresas privadas, entre otras medidas. El gasto público se redujo o se privatizó a finales de los noventa. El gasto social per cápita anual era de US\$ 58, que incluía educación, salud, nutrición, vivienda, seguridad social, agua y saneamiento¹⁹. Esto implicó que las responsabilidades del “Estado de bienestar” (plasmado en nuestras leyes), pasaran al seno de las familias, es decir, a las mujeres.

Debido a la pobreza generada por este conjunto de medidas, y ante la falta de empleo, miles de hondureñas(os) migran del país, especialmente a Estados Unidos; según el Instituto Nacional de Estadística (INE) para 2004 habían 254.000 hondureños(as) inmigrantes, con una edad que oscilaba entre 12 y 35 años. De estos emigrantes, sólo el 66% envía remesas, las que, actualmente, ascienden a 2.640 millones de dólares, lo que representa el 25% del Producto Interno Bruto²⁰ (cifra que supera la inversión extranjera directa). En el área rural las remesas llegan a representar el 44% del ingreso total del hogar.

La globalización también tuvo un fuerte impacto en la estructura productiva del país: la producción y exportación de los productos tradicionales, como café, banano, caña de azúcar, carne y granos básicos, decayó. Este decaimiento dio paso al desarrollo “cluster” del turismo, minería, agroindustria (tabaco, hortalizas, frutas) y manufactura especialmente textil (vestuario). En Honduras, estos rubros se desarrollaron bajo el régimen de zonas libres, exonerados de carga tributaria, con bajas tarifas de agua y energía eléctrica, y con poca vigilancia estatal sobre las condiciones ambientales y laborales.

Por otro lado, uno de los factores más importantes para el desarrollo de cualquier país es el trabajo; sin embargo, el libre comercio ha provocado que el 70%²¹ de los puestos de empleo generados en Centroamérica sean

18 La *Ley de privatizaciones* se aprobó en 1986, y ha sido modificada en varias oportunidades. A pesar de eso, el proceso de privatización en Honduras ha sido lento, según el Examen de Políticas Comerciales para la OMC, 2005.

19 UNIFEM, *op. cit.*, p. 115.

20 *Panorama en América Latina 2007*, CEPAL.

21 UNIFEM, *op. cit.*

del sector informal. Específicamente en Honduras, este sector pasó del 57,6% en 1990 a 61% en 1999²²; son personas auto empleadas, sin seguridad social y sin salario fijo. En el sector informal de la economía las mujeres representan el 60% de los puestos.

En conclusión, esta década de libre comercio no contribuyó a superar la pobreza estructural; el crecimiento económico promedio de los años comprendidos entre 1999 y 2002 fue de 3,1%, que apenas superó la tasa de crecimiento demográfico de 2,6%²³; mientras que el Producto Interno Bruto decreció en este período, y el ingreso per cápita fue de US\$ 800 anuales, menor que hace unos años.

La maquila en Honduras

El término “maquila” se refiere a la porción de grano, harina o aceite que le corresponde al molinero por la molienda; proviene de la palabra árabe makíla²⁴. Adecuado al modelo de producción globalizado, los países pobres, dentro de la cadena, juegan el papel de maquiladores... ensamblar ropa, computadoras, carros u otros productos; y, a cambio de esto, les queda el pago de los salarios. Para realizar este proceso de maquilar, las empresas transnacionales subcontratan compañías nacionales o instalan subsidiarias en aquellos países pobres con condiciones favorables para la inversión, como la exoneración de todo tipo de gravámenes y una mano de obra barata. Básicamente, “son empresas cuya actividad fundamental es el ensamblaje, transformación, modificación, producción y comercialización de productos y servicios para la exportación y que faculta la importación y exportación bajo condiciones especiales de exoneración de impuestos”²⁵. Esta industria tiene cerca de treinta años de existir, y ha consistido, básicamente, en el ensamble de prendas de

22 Centro de Derechos de Mujeres, *op. cit.*, p. 56.

23 Clemens Boonekamp, “Examen de las políticas comerciales en Honduras”, Secretaría de la OMC, División de examen de políticas comerciales, Honduras.

24 *Diccionario de la Real Academia Española*.

25 Definición propuesta en el anteproyecto de Ley para garantizar el pago de las prestaciones laborales por antigüedad en la maquila, elaborado por el Centro de Derechos de Mujeres, junto a otras organizaciones, de 2003 a 2005.

vestir de algodón; aunque en los últimos cinco años ha procurado diversificarse a otros rubros, tales como arneses de vehículos e hilanderas.

Con relación al origen del capital de las empresas, para el 2005, sólo el 34% era nacional. El porcentaje restante se distribuía así: 35% norteamericano, 24% asiático y un 7% entre capital canadiense, europeo y latinoamericano²⁶.

La maquila y la generación de empleo

La instalación y consolidación de la maquila como mercado laboral generó la incorporación masiva de mujeres al trabajo remunerado; muchos estudios plantean que se elevó en doce puntos porcentuales de los años ochenta a los noventa. Actualmente, la maquila emplea alrededor de 130 mil personas, y las mujeres representan el 69% de ese total.

Aunque para algunos las maquilas son una necesidad por el empleo que ofrecen, su presencia en el país ha generado un continuo debate en relación al cumplimiento o no de los derechos humanos en materia laboral. Maritza Paredes, que es parte del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), detalla:

El tema de la maquila es un tema que se ha venido trayendo desde hace bastantes años; se ha hablado de condiciones de explotación extrema. Creo que, fundamentalmente, la maquila ofrece un empleo precario, dadas las prebendas que se dan a los inversionistas que vienen a estos países, que se instauran con las zonas libres, luego con las RIT, y las zonas de procesamiento industrial... pero que definitivamente es un modelo donde se concibe una mano de obra que no necesariamente tiene que ser calificada, una mano de obra que puede ser aprovechada por ser barata, y precisamente esa es la búsqueda del gran capital, maximizar la ganancia y minimizar lo que es la inversión, en este caso de la fuerza de trabajo.

26 Directorio de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), 2005.

Al indagar sobre los aportes de las maquilas a los municipios donde se instalan, las representantes de las Oficinas Municipales de la Mujer sostuvieron que el aporte fundamental es la creación de empleo. Al pedirles que identificaran otros aportes, mencionaron: apoyo a construcción de escuelas públicas, becas para niñas y niños, salarios para maestros.

Concretamente, los aportes de las maquilas en los sectores estudiados son²⁷:

- ▶ La empresa Sara Lee apoya con becas para educación, apadrina niños de bajos recursos económicos, y le da mantenimiento a una cancha de fútbol.
- ▶ Apoyan la construcción de las escuelas San Francisco, José Angel Zúñiga Huete.

Las únicas empresas maquiladoras que benefician al sector de Choloma son: Gildan, Hanes, Elcatex, Textiles el Merendón y Shin Sung Modas; se han comprometido con la municipalidad de Choloma y con los patronatos de cada sector en donde están instaladas con becas educativas. En el caso de Shing Sung Modas dona a la municipalidad los salarios de maestros de algunas escuelas del sector.

Marco legal en el que se desarrolla la maquila

El marco legal que le dio vida a la maquila está constituido por regímenes especiales: Régimen de Importación Temporal (RIT), Zonas Libres (ZOLI), y las Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP). Estas leyes revelan la disposición de diferentes gobiernos de apoyar y promover este tipo de inversión, otorgándoles una serie de exenciones fiscales en: pagos de impuestos arancelarios; servicios administrativos aduaneros; derechos consulares; impuestos para la importación de materia prima,

27 Estas acciones, en algunos casos, se enmarcan dentro de las políticas de responsabilidad social empresarial, que no son más que una estrategia para generar una “buena imagen” y evadir el cumplimiento de algunas leyes laborales.

maquinaria, equipo y herramientas; impuestos y gravámenes relacionados directa o indirectamente con operaciones aduaneras de importación y exportación; impuestos municipales e impuestos sobre la renta.

Lamentablemente, desde 1980, los diferentes gobiernos han promovido la maquila como la única “política estatal” de generación de empleo; además, no se han fortalecido los entes responsables de vigilar las condiciones en que se genera ese empleo. Año con año se reduce el presupuesto de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), al grado que para noviembre de 2006 sólo tenía capacidad de responder al 30% de las denuncias hechas por las obreras de las maquilas²⁸.

En diferentes investigaciones, denuncias de organizaciones sindicales y de las mismas obreras, se sostiene que la instalación de este modelo de empleo ha contribuido a la flexibilización de hecho de nuestras leyes. Sobre este particular, José Amado Mancía, del Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación (ERIC) detalla:

Las condiciones de empleo en la maquila han evolucionado de forma contraria al respeto de los derechos laborales; eso tiene su explicación en el hecho de que es una industria que se diseñó para buscar la máxima rentabilidad; y, en ese sentido, se implementan políticas de horario al margen de las regulaciones del Código del Trabajo; o, por lo menos, no se respeta el pago a los horarios extraordinarios. Y allí se insertan los modelos de funcionamiento 4x4, 4x2, 4x3, 5x2; que determinan que se puede trabajar el día domingo sin ningún incremento por hora trabajada, tal como lo tipifica el Código del Trabajo, eso no se respeta, se toma ahora como una jornada ordinaria, igualmente los sábados o los turnos de noche...

28 “Muestreo de las respuestas estatales a las denuncias de las obreras”, Centro de Derechos de Mujeres, Programa Mujer y Maquila, noviembre de 2006.

Las tendencias de flexibilización y desregularización²⁹ de las relaciones laborales en las propuestas de leyes gubernamentales, con el propósito de generar mayor inversión son:

- ▶ Desregular salarios (de acuerdo a la productividad; es decir, eliminar el salario mínimo; además, eliminar o disminuir sobresueldos).
- ▶ Reducir protección al trabajador (disminuir condiciones de higiene y seguridad, libertad para decidir jornada de trabajo, aumentar requisitos para la representatividad de los sindicatos).
- ▶ Romper la estabilidad laboral (libre negociación, movilidad de mano de obra conforme a las necesidades de producción, flexibilizar causas de despido, despido por decisión del empresario sin que medie el Estado, eliminar el preaviso, disminuir auxilio de cesantía, libertad de contratación de extranjeros).
- ▶ Disminución de los beneficios para las mujeres.

Estas tendencias son parte de la presión que ejercen los organismos de financiamiento internacionales; por ejemplo, el Banco Mundial afirma que el núcleo de la pobreza es la rigidez del mercado de trabajo, y que su flexibilización es un mecanismo fundamental para recuperar su crecimiento. Mientras que el presidente de la Reserva Federal de Estados Unidos, Allan Greenspan, en el año 2000, declaró:

la gran ventaja que Estados Unidos de Norte América tiene sobre Europa y Japón es que el empresariado estadounidense goza de mayor libertad para contratar y despedir a sus empleados... existen pocas garantías de liquidación... La falta de rigidez laboral es la clave del milagro económico de Estado Unidos.

Por otro lado, existe un nuevo marco legal internacional establecido en el capítulo laboral del RD-CAFTA, que retoma la declaración de la OIT de los derechos fundamentales del trabajo de 1998, en la que la concep-

²⁹ La flexibilidad y desregularización laboral se refiere al desmantelamiento del sistema protector de las personas trabajadoras.

ción de trabajo digno se precarizó al cambiar dicho concepto por el de trabajo decente. Además, el RD-CAFTA tiene un capítulo, el 16, que detalla cuáles son los “derechos laborales”, el artículo dice:

La legislación laboral significa leyes, regulaciones o disposiciones que estén directamente relacionadas con: derecho de asociación y negociación colectiva; prohibición de las peores formas del trabajo infantil; y condiciones de trabajo aceptables respecto a salario mínimo, horas de trabajo, y seguridad y salud ocupacional.

Todos los países que forman parte del RD-CAFTA van a rendir cuenta sobre estos derechos, los demás derechos no interesan al Tratado; es decir, quedan afuera:

- ▶ La estabilidad laboral, de la cual dependen los demás derechos laborales como las prestaciones sociales, al ser despedidos sin justa causa o al cerrar la empresa.
- ▶ El derecho a organizarse, que lo garantiza el mismo TLC, pero que al no permanecer los trabajadores en sus puestos por más de un año, será muy difícil que lo logren o que formen sindicatos.
- ▶ El carácter de orden público que tienen las leyes del trabajo, y que significa que empresarios nacionales y extranjeros deberán contratar su personal con las condiciones que establece el Código del Trabajo, y que no pueden cambiarlas a su antojo, a menos que sea con la intención de mejorarlas.
- ▶ Las conquistas laborales de las mujeres: ser contratadas sin requisitos que incluyan prueba de embarazo, edad, y estado civil; además de gozar del pago del pre y post natal, de la hora de lactancia, y del trato preferencial de acuerdo a su condición de embarazo.

Es importante decir que la tutela sobre los derechos laborales es inexistente, que a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social se le reduce el presupuesto año con año, y que el aparato estatal está permeado por la corrupción, inoperancia y negligencia. Un elemento fundamental que contribuye en esta situación es la incrustación de los grupos de poder económico en el aparato estatal, favoreciéndose con las zonas francas.

Sumándose a todo esto, existe un elemento cultural en nuestra población (especialmente en las nuevas zonas de operación de la maquila) y en el mundo aparejado a la flexibilidad laboral, elemento que está relacionado con la pobreza de nuestros países, y es que tener empleo se considera como un privilegio, y que por lo tanto se deben soportar las violaciones a los derechos humanos que sufren en el trabajo, porque hay miles de ciudadanos esperando a ser contratados(as), y que, además, deben dar gracias por tener un salario, aunque éste no corresponda a su esfuerzo y a las ganancias millonarias de la cadena de producción global.

II. Derechos Humanos, mujeres y trabajo

Derechos Humanos

Todas las personas tienen derechos inherentes a su propia naturaleza, condiciones que responden a necesidades vitales para lograr su desarrollo pleno y feliz; derechos que deben partir de las diferentes necesidades de mujeres y de hombres, de acuerdo a su clase, raza y edad, para que sean universales. “El concepto de derechos humanos no es concepto estático o propiedad de un solo grupo, más aún, su significado se amplía al tiempo que la ciudadanía redefine sus necesidades y sus deseos en relación con ellos³⁰”. Estos pueden estar reconocidos o no en términos legales, pero ya son legítimos en el ámbito de la ética; asimismo, cada vez se avanza más en el reconocimiento formal de algunos derechos que van incluyendo a grupos o sectores históricamente excluidos. El reconocimiento formal de los derechos permite, en la mayoría de los casos, una mejor aplicación en la práctica, aunque, en muchos países, el “reconocimiento formal” no ha garantizado la observancia de los mismos.

Los derechos humanos son universales, indivisibles, integrales, exigibles y progresivos; le pertenecen a toda la humanidad. Además, si se viola uno, se atenta contra la integridad del ser humano; no existe jerarquía entre ellos, ninguno es más importante que otro y son interdependientes.

El respeto y la vigencia de los derechos humanos no sólo depende del Estado, que es el responsable de tutelar estos derechos; se requiere, también, de un proceso de interiorización mental y emocional de todos los seres humanos, que implica el conocimiento, el ejercicio y goce de los

30 Pilar Folguera, “La equidad de género en el marco internacional y europeo”, en *Mujeres, Derechos Humanos y Globalización*, op. cit.

derechos, pero también el reconocimiento de las diferencias y la tolerancia hacia ellas; con lo que se lograría una mayor implementación y protección de los mismos, construyendo una verdadera democracia.

Los diferentes tratados, pactos y convenios internacionales parten de la Declaración Universal de los derechos Humanos, la que contiene los principios y condiciones que deberán guiar a la comunidad internacional para lograr la paz; incluye los derechos civiles y políticos, los derechos económicos y sociales, y la autodeterminación de los pueblos. Sin embargo, no es hasta en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos, en Viena (1993), que se reconocieron los derechos de las mujeres como derechos humanos, incluyendo aquellos relacionados con el ámbito privado, como la violencia hacia la mujer por parte de su pareja. En esta conferencia, además, los gobiernos ratificaron su decisión de continuar luchando por el respeto a los derechos humanos en general.

El enfoque de derechos humanos adquiere importancia en la medida que, además de fundamento ético para la convivencia en los pueblos, sirve de horizonte normativo y programático del desarrollo social.

Derechos económicos, sociales y culturales (DESC)

Estos derechos se refieren a condiciones dignas y satisfactorias en el trabajo, sindicalización, seguridad social, familia, educación, salud, cultura, a la no discriminación en el trabajo, a salario equitativo; en fin, todos aquellos derechos que son necesarios para el desarrollo de los pueblos. Están enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en los artículos del 22 al 28, en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y en su protocolo adicional conocido como El pacto de El Salvador; también en la Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que los incluye en sus artículos 11, 12, 13, 14 y 16. Todos estos instrumentos jurídicos están en vigor en Honduras.

En la Constitución política del país, los DESC están contenidos en los siguientes artículos: sobre el trabajo y sus condiciones: del artículo 128 al 141; sobre salud: del 145 al 150; sobre seguridad social: del 142 al 144; sobre vivienda: del 178 al 181; y sobre educación, del 151 al 177. Estos derechos son declarativos, pues los mecanismos para su protección han quedado relegados por razones políticas; sin embargo, son exigibles y justiciables, precisamente por su característica de ser indivisibles e integrales.

El PIDESC y su protocolo plantean que estos derechos son progresivos, pero esto no implica que deban quedar a discrecionalidad de los Estados, prohibiendo tácitamente cualquier decreto o decisión por parte de ellos que implique regresividad de los mismos.

Mujeres y trabajo

La incorporación de las mujeres al mercado laboral es históricamente distinta a la de los hombres, y está condicionada por razones de género. Para las feministas, el concepto tradicional de trabajo ha sido objeto de una amplia discusión, porque este concepto, bajo una visión mercantilista, no incluye algunos tipos de trabajo que son desarrollados mayormente por las mujeres, como el doméstico... “lo que imposibilita el desarrollo de enfoques más globales que consideren la sociedad como un todo y analicen las estrechas relaciones entre actividad familiar y el trabajo de mercado en el proceso de reproducción social”³¹.

En Honduras, en cuanto a la Población Económicamente Activa (PEA), los hombres superan a las mujeres en un cincuenta por ciento. Esta diferencia se atribuye, en gran parte, a la división sexual del trabajo, que mantiene asignadas a las mujeres en las labores domésticas y familiares. Eso explica, en parte, que las mujeres se desempeñan en labores que son una extensión de las labores domésticas: cuidado de otros, servicios (aseo y cocina), y enseñanza. Otra razón de la diferencia, es que las mu-

31 Cristina Carrasco (ed.), *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria Editorial, Barcelona, 1999, p. 29.

eres que se incorporan a un trabajo asalariado, siempre tienen en sus hombros la carga doméstica, pues, en la mayoría de los casos, no logran distribuirla entre la familia.

El libre comercio ha traído la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, tanto a nivel nacional como internacional, sobre todo a los sectores informales de la economía, así como a la maquila, al turismo y al área de servicios. En la mayoría de los casos, esta incorporación no ha significado mejoras en las condiciones de subordinación económica y de género.

III. Empleo sin futuro: Inestabilidad de la industria maquiladora hondureña

Derecho a la estabilidad laboral y la precariedad en las maquilas

El concepto de estabilidad laboral se refiere al derecho que tiene la trabajadora y el trabajador a gozar de un empleo continuo y permanente, mientras cumpla con las obligaciones que la Ley le impone. Es un principio universal y una parte toral del Derecho Laboral del cual se derivan los demás derechos en el trabajo. En la legislación hondureña, la estabilidad laboral está establecida como una garantía constitucional³². Mientras que la normativa secundaria lo regula así:

El contrato por tiempo indefinido es imperante en cualquier relación laboral³³.

Las causas de terminación del contrato se establecen claramente³⁴.

Establece el pago de una indemnización cuando la causa de terminación sea responsabilidad del patrono³⁵.

Además, el principio de estabilidad laboral está protegido internacionalmente por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)³⁶, en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)³⁷, en el Protocolo Facultativo de San Salvador³⁸ y la

32 Véase el artículo 129 de la Constitución.

33 Véase los artículos 46 al 48 y 50 del Código del Trabajo.

34 Véase los artículos 111 al 115 del Código de Trabajo.

35 Véase los artículos 116 al 126 del Código de Trabajo.

36 Véase el artículo 23 numerales 1, 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, del cual Honduras es parte.

37 Véase el artículo 7 del PIDESC, del cual Honduras es parte.

38 Véase el artículo 7 del Protocolo Facultativo de San Salvador, que Honduras no ha ratificado.

Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)³⁹. El Estado de Honduras se ha comprometido con la comunidad internacional a vigilar y hacer prevalecer este principio, y así evitar irregularidades y tergiversaciones en materia contractual.

A pesar de lo anterior, la estabilidad laboral y todo el marco jurídico que la protege, nacional e internacionalmente, es violentada constantemente por las empresas adscritas a los regímenes especiales para la exportación. En los últimos once años alrededor de 142 maquilas han afectado a 74.300 personas trabajadoras (en su mayoría mujeres). Miles de personas quedaron sin empleo, sin las indemnizaciones de ley, sin pago por derechos de maternidad, por incapacidades y por ahorros en cooperativas (cuadro 1).

CUADRO 1. Precariedad en la estabilidad laboral

Período	Empresas maquiladoras que violentaron la estabilidad laboral	No. de trabajadoras (es)
1996/2000	30	6.000
2001	23	32.000
2002	4	5.241
2003	15	4.103
2004	24	9.817
2005	11	4.140
2006	29	11.000
2007*	6	2.000
Total	142	74.301

FUENTE: Monitoreo de estabilidad laboral, Centro de Derechos de Mujeres (CDM).

*Datos hasta junio de 2007.

Para no cumplir con el derecho a la estabilidad laboral, algunas empresas cierran operaciones, luego cambian de nombre y reanudan sus actividades en otro parque industrial o en otro país de la región cen-

39 Véase el artículo 11 numeral c) de la CEDAW, de la cual Honduras es parte.

troamericana; en otros casos han despedido masivamente a trabajadoras, y otras suspendieron labores temporalmente para luego cerrar. Las mujeres afectadas por estos actos ilegales ascienden, aproximadamente, a 55.800; y de ellas 50.000 tienen responsabilidades familiares (si se calcula que el 90% de las mujeres que entran a trabajar en la maquila tiene un promedio de dos hijos).

Estos datos evidencian la alta movilidad de las empresas maquiladoras, que responden a sus necesidades, y que no toman en cuenta los derechos humanos de las trabajadoras. Y la globalización juega un papel muy importante, pues ha alentado que el capital y las empresas tengan una gran movilidad entre países, regiones y continentes. Las maquilas, en la mayoría de los casos, no generan ningún arraigo en los países donde operan; por ejemplo, no realizan inversiones de ningún tipo, pues alquilan las naves industriales y la maquinaria; además, el producto que fabrican pertenece a otra empresa para la cual trabajan; y su capital pueden trasladarlo de forma inmediata de un país a otro.

Como se puede observar, resulta altamente complejo demandar el pago de derechos a una empresa que cierra operaciones de un día para otro. Cabe hacer notar que, en la mayoría de los casos, las empresas que cerraron y no honraron los derechos a sus empleados, tenían constantes denuncias por violación a los derechos laborales de las empleadas.

Estabilidad laboral y pago del auxilio de cesantía

El marco legal en Honduras establece el pago de auxilio de cesantía como indemnización al terminar la relación de trabajo para poder sobrevivir ante la falta de empleo. El Código de Trabajo establece que por cada año laborado al trabajador le corresponde un mes de salario⁴⁰ en concepto de indemnización, hasta un máximo de quince meses.

A pesar de que un gran porcentaje de obreras manifestó que tenían contratos por tiempo indefinido (96% en 2007), las fábricas maquila-

⁴⁰ Este valor se calcula promediando el salario devengado por el trabajador en los últimos seis meses.

doras han tenido la práctica, al margen de la ley, de pagar año con año el auxilio de cesantía, con la intención, primero, de no acumular pasivo laboral; y, segundo, para poder romper la relación al siguiente año, si así lo prefiere la empresa. Esta práctica ha ido en aumento, del año 2003 al 2007 se elevó cerca del 50% (véase cuadro 2); a las obreras se les plantea como un beneficio extra frente a la crisis económica del país y los bajos salarios; cuando la realidad es que les afecta el derecho a tener un empleo continuo y estable.

CUADRO 2. Pago de auxilio de cesantía anual

Variables	2003 (en porcentaje)	2007 (en porcentaje)
Empleadas con contrato indefinido	94	96
Pago de auxilio de cesantía anualmente	27	76
No estaba de acuerdo con ese pago		56

FUENTE: Centro de Derechos de Mujeres (CDM).

Tendencia a legalizar la precariedad en la estabilidad laboral

En mayo de 2007, el gobierno central de Honduras elevó a política nacional “El Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno en Honduras (PGED)”, mediante decreto ejecutivo número PCM 05-2007. El documento contiene las políticas, estrategias y líneas de acción para generar empleo en el país.

El PGED establece como meta global, alcanzable en 2015, la creación de un millón cincuenta mil empleos dignos (permanentes), así como la generación de un millón novecientos siete mil empleos *temporales*. Es decir, que por cada tres empleos creados, uno será permanente y dos serán temporales, por lo que el 67% de los nuevos empleos serán temporales, a pesar de que el marco jurídico vigente establece como regla el contrato por tiempo indefinido, y con carácter de excepción el contrato por tiempo definido o temporal. Además, este plan plantea que cerca de un

millón de estos empleos temporales serán en la empresa privada⁴¹. Cabe preguntarse bajo qué marco jurídico se crearán los empleos temporales, porque de crearse bajo el marco jurídico actual se violentarían los derechos humanos de las personas que laboren bajo esas condiciones. Por lo que el Estado tiene dos posibles vías: 1) No tutelar este principio, es decir “dejar hacer y dejar pasar” las violaciones a los derechos humanos de las personas trabajadoras; o, 2) cambiar el imperativo de estabilidad laboral a inestabilidad laboral.

Por otra parte, el PGED propone la creación de empleos temporales para la construcción de viviendas (574.567) e infraestructura (426.033), que por su naturaleza, es posible que este grupo de personas sean contratadas por obra.

En cuanto a la creación de empleos permanentes privilegia los siguientes rubros y volúmenes de empleo:

- ▶ Producción agro empresarial (489.575).
- ▶ MIPYMES rural no agrícola (207.480).
- ▶ Maquila industrial y doméstica (120.500).
- ▶ Micro y pequeña empresa agrícola (70.665).
- ▶ Construcción de vivienda (25.500); y,
- ▶ Actividad turística (17.750).

Al ver los números correspondiente a la maquila textil, y al conocer los antecedentes de inestabilidad laboral y de condiciones precarias de empleo de esta industria, cabe la pregunta de si éste es un trabajo digno, y si es adecuado apostarle a ese modelo de generación de trabajo. Hay que incluir en este apartado a la agroexportadora, que sin tener una tradición de lucha obrera y con un desconocimiento de los derechos laborales de sus trabajadores, se instala en áreas rurales; y, que, además, su

41 Véase: “Meta de generación de empleo”, *Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno en Honduras*, cuadro 3, p. 25.

modo de producción implica otros riesgos a la salud para las personas que laboran en el mismo. Asimismo, cuando se menciona a la maquila doméstica, es posible que se refiera al trabajo a domicilio, modo de producción donde los empresarios no tienen ninguna responsabilidad de las personas empleadas, más que pagar lo que ellas han producido. Por otro lado, esta propuesta contempla como empleos dignos; es decir, estables, con salario justo y protección social, a las MIPYMES rural agrícola y no agrícola, cuando las personas bajo esta modalidad están auto empleadas y sin protección social por parte del Estado.

Este mapa de estructura productiva responde a una apertura a la inversión extranjera y a la producción para la exportación; factores que están subvencionados por el Estado, al estar exonerados de todo tipo de gravámenes. Este modelo no logró resolver el problema de desempleo, y al contrario, lo agravó, tal como lo reconoce el actual gobierno en su propuesta de empleo digno⁴². Esta situación es altamente contradictoria, pues si hay conocimiento de los impactos negativos, ¿por qué se continúa en esta línea de generación de empleo?

El PGDE en su segundo eje estratégico plantea la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales del trabajo⁴³, que se refiere al convenio de la OIT adoptado en 1998; abarca sólo cuatro aspectos:

- ▶ La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
- ▶ La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- ▶ La abolición del trabajo infantil; y,
- ▶ La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

42 Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, *Plan nacional para la generación de empleo digno en el país*, agosto de 2006, p. 6.

43 *PGDE*, p. 26.

Esta manifestación reduce el ámbito de tutela de la STSS e implica una disminución tácita de los derechos humanos en materia laboral. Por otro lado, este plan contempla la actualización de las leyes laborales, pero desde el eje de políticas económicas, con la intención de expandir el empleo, y no desde el eje de protección social, porque la intención es adecuar las leyes para competir y pues, lamentablemente, para la mayoría de personas trabajadoras, se compete reduciendo costos, precarizando y disminuyendo los derechos laborales.

Para terminar este apartado, hay que decir que los derechos laborales son parte indisoluble de los derechos humanos, y a éstos ninguna persona puede renunciar⁴⁴, por ende, a los primeros tampoco.

44 Véase el artículo número 59 de la Convención de Viena sobre Derechos de los Tratados, 1959.



IV. Discriminación de género en el trabajo de las maquilas hondureñas

La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por Honduras mediante decreto 979, del 10 de septiembre de 1980, define como *discriminación* contra la mujer

... toda distinción, exclusión o restricción basada en su género, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular un reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, independiente de su estado civil; sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o cualquier otra esfera.

La discriminación de género en el empleo supone una diferenciación de trato entre hombres y mujeres, independientemente de cuáles sean sus actitudes, aptitudes, capacidades, experiencias y requisitos que para el trabajo o puesto deba desempeñar. Esta diferenciación en el trato surge de los estereotipos, roles y funciones asignados socialmente a mujeres y hombres, donde las mujeres ocupan un lugar subordinado; sufriendo, por ello, las consecuencias de la explotación, exclusión, desvaloración y abuso en el empleo.

Hay que señalar que la discriminación se manifiesta en diferentes momentos: previo a la contratación, en el momento justo de la contratación, durante la relación laboral e incluso al momento de la terminación.

Derecho de acceso al trabajo

El derecho de acceso al trabajo sin discriminación por razones de género está regulado en el artículo 11 numeral b) de la Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que textualmente dice:

Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

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

Las discriminaciones que no permiten el acceso al trabajo en las maquilas están presentes desde las reglas y procedimientos de contratación. Una práctica es la exigencia de pruebas de embarazo, que es una violación que ha aumentado un 11% de 2003 a 2007 (en dicho año se le pidió este examen al 32% de las aplicantes –véase cuadro 3). Mientras que al 92% de las mujeres, siempre en 2007, se les pidió exámenes de orina y sangre (cuadro 3), que en la mayoría de los casos no se dieron explicaciones del motivo de los mismos, pero que en ellos es muy fácil detectar un embarazo. Resulta altamente discriminatorio que una industria que contrata mayoritariamente mujeres les niegue el derecho a un trabajo por estar embarazadas. Más grave aún, que aquellas que demuestran que “no están embarazadas”, se les pregunta sobre su estado civil (al 61% se les hizo esta pregunta, o preguntas relacionadas), si tienen pareja estable (61%) y si tiene hijos (74%); y, como se observa en los datos del cuadro 3, esta práctica discriminatoria se profundizó en 2007 con relación a los años anteriores.

CUADRO 3. Discriminación previo y durante la contratación

Variables	2003 (en porcentaje)	2007 (en porcentaje)
Solicitud de exámenes de embarazo	21	32
Pruebas médicas de orina y sangre	40	92
Preguntas sobre estado civil	43,7	61
Preguntas si tiene pareja o no	38,7	61
Preguntas si tiene hijos o no	42,2	74

FUENTE: Centro de Derechos de Mujeres (CDM).

Derechos por maternidad

La Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, la Ley del Seguro Social establecen la protección jurídica orientada a garantizar las condiciones óptimas a la madre y al no nato, incluyendo el descanso de doce semanas y el pago de esta licencia, las horas de lactancia (una hora durante seis meses), el trato preferencial para evitar abortos o complicaciones durante el embarazo, el derecho a la asistencia médica a través del IHSS, los permisos y la sanción en caso de despido de mujeres embarazadas.

Además, Honduras ha incorporado en su legislación, obligada por ser Estado parte, lo que establecen convenciones que dictan las medidas preventivas y de protección para la trabajadora embarazada, tales como el Convenio 111 OIT ratificado en 1960, y el Convenio 183 OIT sobre protección a la maternidad (licencia, revisión periódica de derechos por Estados, lactancia, amparo ante el despido, atención médica). Estos instrumentos, que aunque no estén ratificados en el país, son obligatorios ya que son considerados por la OIT como derechos fundamentales contenidos en el principio de la eliminación de la discriminación. Dichas obligaciones no han sido asumidas a cabalidad por el Estado, dejando la carga de la reproducción social de las nuevas generaciones únicamente a las mujeres.

Derecho a la estabilidad laboral de la mujer embarazada

El Código de Trabajo, en el artículo 135, establece que la trabajadora durante su periodo de maternidad conservará el trabajo y todos los derechos señalados en su contrato, por lo tanto no podrá ser despedida por su embarazo y lactancia. En caso contrario, el patrono deberá indemnizarla pagándole dos meses de salario promedio (artículo 144 del Código de Trabajo).

Para las obreras de las maquilas un embarazo es motivo de represión; los datos evidencian que el despido en estado de gravidez ha aumentado: en 2003 el 12% de mujeres habían sido despedidas, mientras que para 2007

el 25%. También, muchas trabajadoras manifestaron en las encuestas haber tenido un problema laboral o algún tipo de maltrato debido a que estaban embarazadas (en 2003 fue el 13% y en 2007 el 25%). Este tipo de prácticas empresariales son una forma de hostigamiento cuya finalidad es obligarlas a renunciar.

Derecho a la protección de la salud de la mujer embarazada

Según nuestra legislación en materia laboral y previsión social, las trabajadoras embarazadas deben recibir un tratamiento especial para que no se presenten complicaciones durante la gestación; obligaciones que son tanto para el patrono como para las instituciones autónomas de asistencia médica. En la maquila el problema radica, precisamente, en que ese trato preferencial casi no existe, es más, cuando a las mujeres se les preguntó que tipo de trato identificaban como preferente, en la mayoría de los casos lo relacionan con cambios de puestos, en todo caso, en 2003 el 48% identificaba este derecho, mientras que en 2007 el 61%.

Derecho al goce y pago de la licencia por maternidad

El Código de Trabajo y la Ley del IHSS establecen que la licencia forzosa y remunerada por maternidad será de doce semanas, divididas en períodos iguales antes y después del parto⁴⁵. En 2003, sólo el 1% de las trabajadoras manifestó que no gozaba de este derecho, pero cuatro años después, en 2007, el porcentaje se elevó al 6%. Las empresas no violentan este derecho porque en los Tribunales de Justicia, en la mayoría de los casos que se presentan de este tipo fallan a favor de la obrera.

En cuanto al pago, la asegurada gozará del subsidio siempre que acredite haber cotizado como mínimo nueve meses anteriores a la fecha en que inicie su licencia de prenatal. Y aquellas empresas que no estén cotizando al sistema de seguridad social deberán cubrir todos los beneficios de la maternidad de acuerdo al Código de Trabajo vigente.

⁴⁵ Véase el artículo 135 del CT, 78 del Reglamento de la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social, y 4 del Convenio 183 OIT.

El porcentaje de mujeres que no gozaba de este derecho era de 1% para el 2003, mientras que en 2007 se elevó al 6%.

Derecho a servicios de salud reproductiva

La Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social (decreto N° 140 de 1959) y su reforma (decreto 80 de 1 de junio de 2001), establece que la asegurada tiene derecho a la atención médica, prenatal, natal y postnatal, y los permisos necesarios sin que eso afecte su salario (artículo 39 de la Ley del IHSS y 191 del Reglamento de la misma ley). Además, una vez que el IHSS certifique el estado de embarazo de la trabajadora, deberá continuar brindándole la asistencia médica, aunque sea cesanteada.

También, la protección a la salud de las trabajadoras incluye otros aspectos, como la atención médica brindada por el IHSS, y los derechos que tienen las mujeres en caso de aborto o complicaciones durante el embarazo. Para el caso, la incapacidad al sufrir un aborto será de dos a cuatro semanas; y la incapacidad puede durar hasta tres meses cuando los padecimientos sean a consecuencia de su estado de embarazo.

A pesar de que las mujeres manifiestan que gozan de control médico, la forma de organización del trabajo, la presión, el hecho de estar sentadas o paradas de nueve a doce horas, les genera los siguientes problemas de salud a las mujeres embarazadas:

CUADRO 4. Problemas de salud de las obreras embarazadas

Problemas de salud en estado de embarazo	2003 (en porcentajes)	2007 (en porcentajes)
Hemorragias y amenaza de aborto	12.5	33
Infecciones urinarias	18	48
Aborto	9	8

FUENTE: Centro de Derechos de Mujeres (CDM).

En 2003, el 90% de las entrevistadas dijo que en su empresa tenía derecho a permiso para consulta médica, mientras que en 2007 bajó este porcentaje a 83%, lo que denota la tendencia de precarización de los derechos en estos últimos años.

Derecho a la lactancia

El Código del Trabajo vigente, en su artículo 140, establece el derecho a una hora diaria para que la recién madre pueda alimentar a su hijo recién nacido, durante los primeros seis meses de edad; hora que no debe de ser deducida de su salario semanal. Además, en la revisión al convenio por maternidad 103, la OIT, la OMC y UNICEF plantearon la enorme importancia de la lactancia para la salud física y mental de las niñas y los niños, pero también para las madres, oponiéndose a la derogación de este derecho.

El derecho a lactancia por maternidad según las obreras encuestadas no sufre mayores violaciones: en 2003, sólo el 3% manifestaba no gozarlo, mientras que en 2007 se elevó a 6%.

V. La triada de la superexplotación: Jornada de trabajo, metas y salario

Jornada laboral

La jornada de trabajo es el tiempo efectivo en que el trabajador está a disposición del patrono; incluye la hora de almuerzo y los descansos de quince minutos cada uno⁴⁶. Estudios científicos han demostrado que las jornadas largas, extenuantes y sin las debidas horas de descanso, no sólo afectan negativamente la salud de las obreras sino también repercuten en la baja producción de las empresas.

La jornada de ocho horas es una conquista laboral lograda a través de luchas obreras en contra de la explotación acaecida en el auge del capitalismo con la revolución industrial a finales del siglo XIX; y su reconocimiento como derecho fue plasmado en el Tratado de Versalles de 1919.

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7 literales d) y h) del protocolo adicional del Pacto, declara que los Estados partes reconocen el derecho al “descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

Nuestra Constitución en su artículo 134 y el Código de Trabajo en los artículos 318 y 337 regulan lo concerniente a la jornada laboral, estableciendo que la máxima legal en la jornada ordinaria es de 8 horas diarias, y 44 a la semana. Cuando se ejecutan horas extras, la jornada prolongada no podrá ser mayor a 12 horas diarias; y nunca podrán realizarse más de 16 horas extras a la semana.

46 Véase el artículo 323 del Código de Trabajo.

En la industria de la maquila, la prolongación de la jornada de trabajo ha sido objeto de un sin número de denuncias; actualmente, el 99% de las mujeres laboran en jornadas que van de 9 a 12 horas diarias; cuando en 2003 sólo eran el 70%. Un factor determinante para este agravamiento, es la vigencia del RD-CAFTA, que obligó a las empresas maquiladoras instaladas en el país a trabajar 24 horas al día, los siete días a la semana, tal como lo han manifestado algunos empresarios a los medios de comunicación escrita.

Esta situación es resultado de los cambios en la concepción de los tiempos y las distancias que la globalización ha introducido, que organiza el trabajo en grandes cadenas, y que exigen a los países pobres entrega inmediata de grandes volúmenes de mercancía con “cero defectos”. El reacomodo de la industria textil al TLC contribuyó definitivamente al aumento de personas laborando horas extras, al grado que sólo el 10% de las trabajadoras tienen una jornada de 8 horas.

La intensión de magnificar las ganancias hace que estos empresarios no organicen el trabajo en más turnos, o que contraten más personal para lograr las metas exigidas, como lo especifica el artículo 334 del Código de Trabajo, que claramente los obliga a organizar la labor en varios equipos para evitar la explotación de las trabajadoras.

Asimismo, el Código de Trabajo, en su artículo 320, define la jornada extraordinaria como “trabajo suplementario que excede de la jornada ordinaria; y, en todo caso, de la máxima legal”. La jornada extraordinaria no es de carácter obligatorio, y se le debe consultar a la trabajadora para su realización. Puede realizarse excepcionalmente por emergencia o calamidad, entendiéndose que no se puede prolongar la jornada para realizar las actividades normales de las empresas. Es preocupante el hecho de que para 2007 al 74% de las obreras se les castigó por negarse a trabajar horas extras.

Una investigación reciente de Marta Mazier, “Salario justo, ¿un sueño para las obreras de las maquilas?”⁴⁷, evidencia el horario de las obreras y otras circunstancias:

47 Marta Mazier, *Programa Mujer y Maquila*, Centro de Derechos de Mujeres, 2008 (Por publicarse).

las empleadas ingresan a las 7:30 de la mañana, tienen que marcar tarjeta a la 7:15 o estar antes de las 7:30, porque todo eso cuenta a la hora de la supervisión si están en el puesto de trabajo; estos 15 minutos no se contabilizan. El ingreso a la empresa está referido a partir de lo fijado en el contrato de trabajo. Disponen de un promedio de 30 minutos aproximados para almorzar.

Esto violenta tanto la duración de la jornada de trabajo como el tiempo asignado para almorzar. Además, almuerzan fuera de la fábrica, en las calles o aceras de los parques, y tienen que apurarse, pues si llegan cinco minutos tarde se lo deducen como si fuera una hora.

Remuneración y retribución salarial

El salario es la retribución en dinero o su equivalente pagado por el patrono al trabajador o trabajadora de acuerdo al puesto que ejerce y los servicios que presta personalmente. Nuestra legislación laboral determina como salario toda retribución que el patrono debe pagar al trabajador o trabajadora en virtud de un contrato o relación de trabajo, sin importar la forma o denominación a que se refiera⁴⁸. Asimismo, las declaraciones internacionales y las leyes secundarias del trabajo vigentes asumen los principios de proporcionalidad y adecuación, con la finalidad de proveer a los trabajadores y trabajadoras un salario justo.

Las obreras devengan un *salario precario*: actualmente es de US\$ 5,90 diarios⁴⁹. Es importante considerar que las mujeres invierten cerca de US\$ 3 en dos tiempos de comida fuera de la casa, US\$ 1,20 en transporte, dando un total de US\$ 4,20 de gastos diarios para poder cumplir con su jornada de trabajo; con lo que les queda US\$ 1,80 diarios para vivienda, vestuario, salud, alimentación y educación de sus hijos. Obviamente,

48 Véase el artículo 128 numeral 3) de la Constitución de la República, y los artículos 360 y 361 del Código de Trabajo.

49 El salario mínimo en 2007, año en que se hizo la investigación, era de L 112,33 diarios para la industria de la maquila, ésto equivale a US\$ 5,90.

este salario no es un salario que contribuya a mejorar sus condiciones de vida.

Con horas extras el salario no se eleva mucho, los datos de 2007 evidencian que:

- ▶ El 42% de las personas estaba ganando US\$ 6 diarios, el salario mínimo vigente, pero es contradictorio, si recordamos que el 99% labora de 9 a 12 horas diarias.
- ▶ El 47% de las obreras devengó US\$ 6,70 diarios; setenta centavos más que el mínimo.
- ▶ El 20% ganó US\$ 7,40 diarios, US\$ 1,40 diarios más que el mínimo.

Ahora, si se les pagara cabalmente las horas extras, las trabajadoras debieron devengar el 25% más de su salario; es decir, aproximadamente, US\$ 3,72 más diariamente. En ninguno de los tres casos expuestos se cumple. Esto es lamentable porque, como se evidencia en la investigación citada sobre el salario justo, las obreras necesitan para gastos de alimentación, comida, vestuario, educación de hijos, alquiler de casa, pago de servicios básicos, salud y transporte para ellas y su familia, por lo menos **US\$ 12,23 diarios**. Lo que evidencia un déficit alto entre lo que ganan realmente y sus gastos; entonces, para poder cubrir ese déficit, ellas plantearon que se dedican a vender cosas, a lavar ropa, y a otras labores que les produzcan ingresos extras.

Por otro lado, se debe considerar que el 76% de la industria maquiladora es de capital extranjero, y que en Estados Unidos el salario diario es de US\$ 56; lo que indica que estas trasnacionales se ahorran US\$ 50,10 por obrera en concepto de salarios; es decir, cerca de US\$ 4.940.000 diarios. Sumándole a esta impresionante cifra, todos los impuestos que no pagan al Estado por las exoneraciones fiscales de que gozan, además de la plusvalía propia del negocio, es válido afirmar que las grandes ganadoras en estas largas cadenas de producción son las transnacionales textiles.

Pero también hay ganancias para los socios hondureños minoritarios, que maquilan y que son dueños de parques, puesto que la renta de las naves industriales va desde US\$ 20.000 a 30.000 mensuales, que si lo multiplicamos por 240 empresas, se promedian cerca de US\$ 6 millones de dólares mensuales, dinero que corresponde a seis familias que están incrustadas en el poder político, y que algunos hasta son aspirantes presidenciales.

Los salarios justos deben ser proporcionales y adecuados para satisfacer las condiciones de las trabajadoras: deben ser suficientes para cubrir sus necesidades físicas y psicológicas, en otras palabras, alimento, vestido, gastos médicos, vivienda, educación, diversión y otros. Los salarios, por principio universal del derecho de trabajo, deben estar en concordancia con la clase del trabajo que se realiza y ser análogo a los de otras empresas del mismo giro y localidad; deben pagarse obligatoriamente y continuamente, de acuerdo a las posibilidades de las empresas.

En contraparte, los salarios y demás beneficios de ley constituyen una parte importante del coste de producción de cualquier empresa, por lo cual, éstas pagan salarios mínimos no equivalentes a la producción y al trabajo realizado, con el objeto de reducir costos y aventajar a la competencia, lo que se denomina como *dumping* en el comercio internacional; que no es más que una competencia desleal, lo que es condenado por normas de la OMC.

Metas

La flexibilización también tiene que ver con las metas altas de producción, con las horas extras obligatorias que se disfrazan con bonos y alimentación si se quedan, pero que cuando los trabajadores se niegan a hacer estas horas extras, porque están cansados o su cuerpo ya no les responde, entonces se les castiga, y eso es una forma de las más bajas de chantajear a los trabajadores⁵⁰.

50 Palabras de José Amado Mancía, miembro del ERIC, en 2007.

La asignación de metas de producción varía entre 1.800 a 4.800 piezas diarias; sin embargo, esto se convierte en una espiral, ya que en la medida en que las operarias cumplen con lo asignado, la meta de producción se va aumentando. En 2007, el 74% de ellas manifestó que no podía alcanzar las altas metas, y muchas de ellas preferían no alcanzarla porque al día siguiente se les aumenta. Además, el bono que reciben por producción a la semana es de US\$ 15,78, si y sólo si logran la meta final todos los días de la semana.

Para cumplir la meta, las trabajadoras laboran después de su jornada ordinaria o el día sábado, y en dichos casos la empresa no les reconoce como horas extras.

Esta triada de explotación de jornadas prolongadas, metas inalcanzables y salario precario evidencia el costo humano de generar empleo tipo maquila, empleo para el libre comercio.

Tendencia a legalizar el salario precario

En febrero de 2007, el gobierno de Honduras emitió el decreto N° STSS 041-07⁵¹, mediante el cual aprobó reducir el salario para las obreras y obreros de la industria de la maquila textil y construcción en las zonas que, según nuestros gobernantes y grupos empresariales, son “deprimidas” económicamente: Valle, Olancho, Santa Bárbara, Choluteca y El Paraíso. Las empresas maquiladoras que se instalen en esos departamentos pagaran de 23,45% a 24,86% menos a las personas por diez años (véase cuadro 5).

51 El decreto fue respaldado por la Central de Trabajadores de Honduras (CTH), pero con oposición expresa de la Central General de Trabajadores de Honduras (CGT) y la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH).

Cuadro 5. Comparación del salario mínimo y salario diferenciado (en lempiras)

Régimen de exportación	Salario mínimo 2007	Salario mínimo diferenciado	Diferencia
RIT	114,45 diario 3.433,50 mensual	86 diario 2.580 mensual	28,45 diario 853,50 mensual
ZIP	112,33 diario 3.369,90 mensual	86 diario 2.580 mensual	26,33 diario 789,90 mensual
Zona Libre	112,33 diario 3.369,90 mensual	86 diario 2.580 mensual	26,33 diario 789,90 mensual

FUENTE: Centro de Derechos de Mujeres, 2007.

Las y los responsables de ese decreto han contravenido normas nacionales que establecen la prohibición de tener categoría diferenciada de salario para una misma industria. Este derecho de equidad salarial tiene rango constitucional, al ser reconocido en el artículo 127, que textualmente dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Siendo más claro, el artículo 128 numeral 3) ordena que “a trabajo igual corresponde salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales”.

Igualmente, en la normativa secundaria, el Código de Trabajo, en su artículo 12 dice:

Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado. La posición social o el acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo, no podrá condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

Las autoridades del trabajo, justifican y promocionan esta disminución salarial como un **incentivo para generar empleo**, obviando que la maquila textil tiene treinta años de no pagar ningún tipo de impuesto al erario público. Fondos que se pudieron haber utilizado para inversión social estatal: escuelas, colegios y hospitales públicos, medicinas, carreteras y planes de vivienda, etcétera.

Por otro lado, es altamente discriminatorio fundamentar un salario menor por razones de “pobreza”, cuando el derecho a la equidad salarial e igualdad de trato son irrenunciables y deben ser garantizados por el Estado hondureño; en cambio, lejos de eso, está imponiendo a la población más pobre del país, mediante decreto, a renunciar a sus derechos, obviando sus compromisos adquiridos nacional e internacionalmente en materia de derechos humanos. El Estado hondureño y sus gobiernos, deberían promover algún tipo de *medidas de acción positiva* para las personas de menor ingreso o sin ingreso, como acceso público a la educación, salud, vivienda y a optar a un mejor salario.

También hay que apuntar que esta medida del salario mínimo diferenciado no disminuye la pobreza de esas zonas; por ejemplo, la canasta básica alimenticia en nuestro país asciende a L 147 (equivalente a US\$ 7,73)⁵², lo que contrasta con la cuantía actual del salario mínimo diario diferenciado para la maquila, de L 86 (equivalente a US\$ 4,50). Al hacer la operación matemática nos damos cuenta de que las obreras y obreros de las zonas deprimidas tendrán un déficit en el valor adquisitivo diario de US\$ 3,23, sólo para obtener la canasta básica alimenticia.

Con estas disposiciones, el Gobierno de Honduras está violentado varios cuerpos legales internacionales, a saber: el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, que ratificó el 20 de junio de 1960; y el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, de 1951, que lo ratificó el 8 de agosto de 1956. Asimismo, violenta la Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (teniendo en cuenta que la maquila emplea a más mujeres que a hombres),

52 Instituto Nacional de Estadística (INE), *Encuesta de hogares*.

la que enuncia en su artículo 11 inciso d) el derecho a la igualdad de remuneración y trato respecto a trabajo de igual valor.

Lamentablemente, las declaraciones de las autoridades del trabajo han dejado clara su posición a favor de la empresa privada, manifestando que el acuerdo no violenta nuestras leyes y que su papel además de promover un equilibrio entre los obreros y empresarios, debe promover la inversión para generar empleo en el país. Pero, no basta con ofrecer una plaza de trabajo, es necesario que el ambiente laboral reúna todas las condiciones establecidas en el marco de respeto a la persona, para que alcance su pleno desarrollo.



VI. “No sirven para nada”: Violencia laboral en las maquilas

Debe entenderse por **violencia contra la mujer** cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado⁵³.

Este concepto se refiere a la violencia en sus diferentes manifestaciones y en diferentes ámbitos, y el laboral no está exento de esos actos de “predominio patriarcal”, y se manifiesta como abuso de poder para doblegar la voluntad del otro, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política. Al existir la violencia laboral contra la trabajadora, se atenta contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica y social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial, traslados compulsivos, acoso moral y el acoso sexual.

En Honduras, los malos tratos en el trabajo no están permitidos, y la legislación les ordena a los patronos mostrar a los trabajadores la debida consideración, y abstenerse de malos tratos de obra o de palabra y de actos que pudieran afectar su dignidad⁵⁴.

En la industria de la maquila la violencia laboral se manifiesta mediante el acoso moral y sexual, por castigos injustificados y maltrato a las mujeres por su estado de embarazo. Las frases hirientes son muchas, algunas son: “no servís para nada”, “no hacen nada y le roban el dinero

53 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Para”. Aprobada por la ONU en 1993 y ratificada por el Estado de Honduras.

54 Véase el artículo 95, numeral 4 del Código de Trabajo.

a la empresa”, “haraganas”, “inútiles”; todas con la finalidad de hacerles sentir que su trabajo no vale nada, y que la empresa les hace un favor al pagarles. Esta situación se constata mediante los siguientes datos:

CUADRO 6. Violencia laboral en las maquilas

Variables	2003 (en porcentajes)	2007 (en porcentajes)	Diferencia (en porcentajes)
Se les gritó	22	89	67
Se les empujó	3	19,4	16,4
Se les tiró materiales de trabajo	6	68,2	62,2
Se les negó permiso para comer	4,4	16,4	12
Se les amenazó con golpearlas	1,4	19,4	18
Se les negó permiso para ir al baño	6	20,5	14,5
Se les amenazó con despido por no trabajar bien	13	92,3	79,3
Se les negó el permiso para ir a consulta médica	6	16,4	10,4
Se les dijo palabras groseras	5	16,4	11,4

Estos datos reflejan una tendencia preocupante, el aumento de la violencia laboral; para el caso, la amenaza de despido llegó al 92,3% en 2007, elevándose 79,3% en sólo cuatro años; igual tendencia en los casos en que les tiran materiales y les gritan. En todas las variables, la violencia laboral se elevó como producto del reacomodo que la industria de la maquila realizó para adaptarse al RD-CAFTA, duplicar la producción y trabajar las 24 horas al día, los 7 días de la semana.

La dignidad es la base de todos los derechos humanos, por lo que diferentes instrumentos jurídicos han establecido la obligación de respetarla, basta con leer el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 59 de la Constitución de Honduras. Y claro está, los tratos degradantes bajan la producción de las personas; en diferentes estudios se ha comprobado que la violencia laboral produce consecuencias a nivel físico y psíquico en las trabajadoras, que repercuten en su rendimiento así como en su integridad social.

Acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual es una forma de manifestación de violencia de género hacia las mujeres, como está establecido en los artículos 1, 2 numeral b), 3, 4 numerales b), c) y e) de la Convención de Belem do Para, ratificada por Honduras el 12 de julio de 1995. Además, en la legislación hondureña está tipificado como delito y como falta sancionada administrativamente en el ámbito laboral.

Bajo las directrices de la Convención de Belem do Para, se ha regulado el acoso sexual en el Título II artículo 147–A del Código Penal que tipifica esta conducta como hostigamiento sexual, valiéndose de una situación de superioridad jerárquica laboral, administrativa, docente o análoga, que cause en la víctima inestabilidad laboral o descalificación en el desempeño de su trabajo, o que se utilice para dar ascensos laborales o que, por el contrario, impida el acceso a un puesto de trabajo como represalias al rechazo de los actos indecorosos del agente. Este comportamiento se sanciona con una pena de prisión de 1 a 3 años.

A nivel administrativo, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM) sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral en el artículo 60 que reza:

el acoso sexual por el patrono o titular del Estado o de una empresa privada, faculta a la trabajadora o servidora pública en su caso, para dar por terminada la relación de trabajo sin

preaviso y sin responsabilidad de su parte conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales como en el caso del despido injusto. Cuando el que ejecutare el acoso, fuese un trabajador, deberá procederse a su despido inmediato sin responsabilidad para el patrono o institución estatal.

En este sentido se entiende que:

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante⁵⁵.

A pesar de ello, en las mujeres y en la sociedad, esta manifestación de violencia hacia las mujeres no está interiorizada como un delito, y debido al condicionamiento social de mujer sujeta pasiva y hombre sujeto activo.

Las trabajadoras que manifestaron que fueron tocadas o manoseadas en 2003 fue un 0.4%, mientras que en 2007 fue de 0.2%, pero un 29% no quiso responder. Con relación a si habían recibido propuestas sexuales, el 0.1% en 2003 dijo que sí, mientras que en 2007 nadie dijo que había recibido ese tipo de propuestas; pero, curiosamente, el 80% de las entrevistadas no quiso contestar esa pregunta. Con relación a la pregunta si fueron amenazadas con despido si no aceptaba la propuesta sexual, en 2003 sólo el 0.3% manifestó haberlas recibido, mientras que en 2007 el 42%, cifra considerablemente alta con relación a 2003, y que no es congruente con el resto de la información, donde las mujeres planteaban que no sabían.

55 USMIR-CC.OO, *Guía del acoso sexual*, 1997.

Para terminar este tema, existe una tendencia a nivel internacional a clasificar el acoso sexual en dos niveles, el primero ejercido por un superior jerárquico, mientras que el segundo por un compañero de igual nivel, denominándose a este último “acoso ambiental”. Conceptos retomados por la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM) en su artículo 60.



Conclusiones

Las posiciones con relación al modelo de empleo generado por la maquila se dan en dos vertientes: la primera sostiene que la maquila es una necesidad por el empleo que genera, sin importar las condiciones de empleo bajo las que operan y los millones de lempiras que el Estado deja de percibir en concepto de exoneraciones. La segunda vertiente plantea que la inversión de la maquila debe estar combinada con una estrategia de fortalecimiento de la producción nacional y, sobre todo, de respeto a los derechos de las personas que laboran en éstas.

Al margen del resultado de este debate, el costo para las mujeres es alto, y pone en precario su vida y su futuro. Mediante el análisis de datos estadísticos, se concluye que en casi dos años de vigencia del RD-CAFTA, el grado de atropellos a los derechos laborales en este sector ha aumentado. También se demuestra que las políticas y leyes emitidas por la presente administración gubernamental están en detrimento de los derechos humanos de las obreras de las maquilas, y en franca violación a los principios internacionales de dichos derechos, que expresan que los derechos humanos están sobre cualquier otro tipo de tratado, y que son irrenunciables y no derogables.

Primero: Hay una mayor violación de los derechos humanos en materia laboral en 2007 con relación a 2003, por parte de los empresarios de las maquilas, sin que el Estado haya intervenido para exigir el cumplimiento de los mismos.

- ▶ En la maquila, el empleo es inestable. Los datos del estudio plasman una parte de la realidad que las organizaciones de promoción de derechos humanos han denunciado constantemente: las empresas cierran, cambian de nombre, suspenden contratos de trabajo y hacen despidos masivos de obreros(as); aduciendo reestructuración de personal, pero con la intención, en muchos casos, de trasladarse a

otro parque industrial o país. Esta situación ha afectado a 74.300 personas; de éstas, 50.000 eran mujeres, muchas madres de familia.

- ▶ Las obreras trabajan jornadas extensas, intensivas y bajo presión. La jornada laboral de 8 horas es otro derecho precarizado; actualmente, el 99% labora de 9 a 12 horas diarias, elevándose desde 2003 en 29 puntos porcentuales. Además, ese mismo porcentaje, el 99% de las trabajadoras, devenga menos de lo que la Ley estipula, si se hace la comparación entre jornada laboral y el salario. A esto se suma el estrés de la jornada por las altas metas de producción, que alcanzan hasta las 4.800 operaciones diarias.
- ▶ El porcentaje de violación de derechos en las nueve variables estudiadas aumentó con relación al año 2004. Una vez más se evidencia la presencia de maltrato físico.
- ▶ La discriminación de género en el acceso al empleo se elevó en 11%. Mientras que los demás derechos relacionados con la maternidad, como la estabilidad, salud, lactancia y el pago y el goce de licencia se precarizaron en menor medida.

Segundo: Los recientes decretos de leyes emitidos por el Estado de Honduras evidencian una tendencia a flexibilizar las normas laborales vigentes en el país: la del salario diferenciado, con un porcentaje menor, para una misma industria en zonas “deprimidas”, y la aprobación del Plan de Empleo Digno, vigente desde marzo de 2007 hasta 2015, cuyo pilar para la generación de empleo es el empleo temporal. Dicho plan propone que por cada tres empleos nuevos dos serán temporales; para lo que será necesario flexibilizar la forma de contratación en las leyes vigentes, ya sea vía reforma del Código de Trabajo o vía decreto en leyes especiales.

Bibliografía

Cansen, Marlon y Lee, Eddy. *Comercio y empleo: Los retos de la investigación sobre las políticas*, Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial del Comercio (OIM), 2007. Disponible en: <<http://onlinebookshop.wto.org>>.

Carrasco, Cristina (ed.). *Mujeres y Economía: nuevas perspectivas para viejos problemas*, Icaria editorial, colección Antrazyt, Barcelona, 1999.

Colección: Conociendo nuestros derechos y deberes, número dos, relativo a mujeres (compilación de leyes y decretos), Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH), Honduras, 1999.

Concha, Leonor Aída y Laballe, Gabriela. *Resistencia y alternativas de las mujeres frente al modelo globalizador*, REDGE. Grams editores, Red Nacional de Género y Economía, México, 2005.

Jiménez Sandoval, Rodrigo y Fernández Pacheco, Janina. *Derechos laborales de las mujeres: un análisis comparado de América Central y Panamá*, Organización Internacional del Trabajo, Proyecto para mujeres trabajadoras de las maquilas.

Lagarde, Marcela. *Género y feminismo*, Editorial Las Horas, Colección Cuadernos Inacabados, 2001.

La maquila hondureña en la cadena global de producción y sus efectos en la economía y el desarrollo humano de Honduras, Oxfam Internacional, 2001.

Ley del Seguro Social, Decreto número 140 (1959) sus reglamentos y reformas, Graficentro Editores, 2004.

Ley sobre justicia constitucional. República de Honduras. Decreto 244-2003, OIM Editorial.

Martínez Velásquez, Wilfredo (ed.). *Derecho Laboral en Honduras: Código de Trabajo, Ley de Salario Mínimo, Reglamento de Comisiones de Salario Mínimo, Ley del Séptimo Día, Reglamento Décimo Tercer Mes en concepto de Aguinaldo, Reglamento del Décimo Cuarto Mes de Salario en Concepto de Compensación Social, Legislación Laboral sobre Menores y Mujeres, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Honduras (compilación de leyes y decretos)*, OIM Editoriales, Honduras, 2006.

Matute López, Darlan Esteban (compilador). *República de Honduras. Normas Laborales y de Asistencia Social*.

Obed López, Nehemías (ed.). *DR-CAFTA: impacto sobre los sectores menos favorecidos en América Central*, Friedrich Ebert Stiftung, Managua.

Rojas, León Caron. *La Constitución hondureña: Brevemente comentada*, Litografía López, Honduras, 2001.

Documentos gubernamentales sobre políticas

Declaración tripartita para el fomento del empleo y trabajo decente en Centroamérica y República Dominicana, Ministros de Trabajo y organizaciones de empleadores y trabajadores de Centroamérica y República Dominicana, Tegucigalpa, junio, 2005.

Honduras: Las propuestas y recomendaciones de los interlocutores laborales y de la sociedad civil para avanzar hacia una política de empleo y erradicación de la pobreza con equidad entre los géneros, OIT, abril, 2004.

La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando capacidades, Viceministros de Comercio y Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, abril, 2005.

Propuesta Plan Nacional para la generación de empleo digno en Honduras, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), preparado por Juan Carlos Fúnez, Rubén Hernández y Jorge Navarro, Tegucigalpa, Honduras, agosto, 2006.

Informantes claves

- ▶ José Trinidad Sánchez, coordinador general de la Coalición Hondureña de Acción Ciudadana y director ejecutivo de la Red Comal.
- ▶ José Amado Mancía, coordinador del Programa de Derechos Humanos del Equipo de Reflexión, Comunicación e Investigación de la Compañía de Jesús (ERIC), Honduras.
- ▶ Idalmi Cárcamo, secretaria de organización de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH).
- ▶ Maritza Paredes, coordinadora del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), coordinadora de la iniciativa por la Responsabilidad Social Empresarial en Centro América, y miembro de diferentes instancias internacionales.
- ▶ Rosmary Zavala, coordinadora oficina municipal de la alcaldía de Choloma, Cortés.
- ▶ Deny López, coordinadora oficina municipal de la alcaldía de Villanueva, Cortés.
- ▶ Esther Arita, coordinadora oficina municipal de la alcaldía de San Pedro Sula, Cortés.
- ▶ Blanca Ruiz, coordinadora oficina municipal de la alcaldía de San Pedro Sula, El Progreso, Yoro.

Este documento es el resultado de la investigación denominada “Impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras”.

Mediante este estudio se documenta cómo el Tratado de Libre Comercio de República Dominicana y Centro América con Estados Unidos de Norte América, conocido por DR-CAFTA, por sus siglas en inglés, ha afectado las condiciones de trabajo en las maquilas hondureñas, precarizándolas aún más y profundizando la violencia laboral que las obreras de las maquilas han enfrentado por décadas en Honduras.

Este estudio se efectuó con obreras de las ciudades de San Pedro Sula, Choloma y Villanueva, municipios donde se concentra el 70% de las empresas de la industria maquiladora.



Centro
de Derechos
de Mujeres
CDM



CHAAC
COALICIÓN HONDUREÑA
DE ACCIÓN CIUDADANA

ISBN: 978-99926-46-4-0



9

789992 646311