

Monitoreo
DERECHOS HUMANOS LABORALES
de las obreras en las maquilas de
arneses de vehículos en Honduras

Responsable del informe y dirección del estudio:

Abogada Yadira Minero Rodas

Supervisión del levantamiento de encuestas:

Licda. Delmy Martínez

Levantamiento de encuestas

Alumnos de Promoción Social del Instituto Vicentino

Padre Antonio Quetlas:

Karen Jackeline Rosales

Maira Elizabeth Zavala

José Adaly García

Jairo Leonel Oliva

Thelma Natalia Clotter

José Ismael Gómez

Claudia Lily Rodríguez

Gerson Ayala

Digitalización de encuestas

Jenny Zúniga

© Centro de Derechos de Mujeres

Telefax (504) 552-8498 / 553-4979

San Pedro Sula, Cortés, Honduras.

Correo electrónico: cdmsps@sulanet.net

Primera edición: diciembre de 2009

Diseño e impresión: Comunica

Tiraje: 1 000

Impreso y hecho en Honduras

Contenido

Presentación | 5

Contexto general | 7

Hallazgos del estudio | 9

- ▶ Situación del acceso al trabajo sin discriminación de género | 9
- ▶ Situación de la jornada de trabajo y horas extras | 13
- ▶ Horas extras | 14
- ▶ Pago de horas extras | 17
- ▶ Situación del salario | 20
- ▶ Metas de producción | 22
- ▶ Derechos de maternidad | 24
- ▶ Fuero por maternidad | 26
- ▶ Salud durante el embarazo | 27
- ▶ Situación del buen trato en las relaciones laborales | 28
- ▶ Amonestaciones y otras medidas disciplinarias | 30
- ▶ Cumplimiento de las prestaciones de ley | 33

Conclusiones | 43

Presentación

Este documento es el resultado del estudio sobre las condiciones laborales y de empleo ofrecidas por las empresas de arneses¹ de vehículos en Honduras. Se llevó a cabo a finales del año 2008, durante la coyuntura de suspensiones temporales y cierre de operaciones de las fábricas de ensamblaje de arneses, industria que adquirió relevancia ya que logró posicionar al país como segundo exportador de arneses de vehículos para Estados Unidos; además, experimentó un crecimiento en el sector exportador y fue parte de las estrategias de diversificación de los empresarios. Lamentablemente, los logros alcanzados por el sector no se han traducido en beneficios para las obreras y obreros.

En el caso de esta industria, las denuncias de violación a los derechos humanos de las obreras y obreros presentadas ante las oficinas del Centro de Derechos de Mujeres (CDM), atendidas por el Programa Mujer y Trabajo Digno, fueron constantes. Durante los años 2006, 2007 y 2008, las denuncias fueron interpuestas de forma individual y de forma grupal (grupos de obreras compuestos de entre 30 y 70 personas). En cada caso denunciaron malos tratos, jornadas nocturnas de 12 horas diarias, no pago de horas extras, metas extenuantes y comidas en mal estado. Además, en el proceso de acompañamiento legal se observó que, para poder trabajar con el cambio de jornada diurna o nocturna, tomaban pastillas para dormir o permanecer despiertas.

Fueron muchos los obstáculos impuestos por las empresas para que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) realizara las inspecciones que permitieran verificar las condiciones generales de trabajo y el cumplimiento o no de los derechos humanos laborales; las empresas preferían pagar el cien por ciento de las prestaciones sociales a las trabajadoras para terminar con las investigaciones. Cuando se logró realizar las inspecciones, en algunas se constató los malos tratos que los

1 Se le llama “arnés” a los cables eléctricos ensamblados en una cubierta de material y que se utilizan en el sistema eléctrico de los autos.

supervisores dan a las trabajadoras y el mal estado de las comidas. A partir de la negociación se logró que las empresas tomaran medidas para subsanar algunas violaciones, por ejemplo despido de inspectores o ingenieros responsables de los malos tratos o cambio de contrato a la cafetería.

Pero lo más duro para las obreras y obreros de estas fábricas, como el horario nocturno de 12 horas, las metas y los pagos, tres eslabones que constituyen la cadena de explotación y se traduce en grandes ganancias para la empresa, no se evidenciaba en los informes de inspectoría de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, lo cual era muy extraño porque las denuncias y las solicitudes de nuevas inspecciones continuaron, así como el pago total de prestaciones por parte de la empresa.

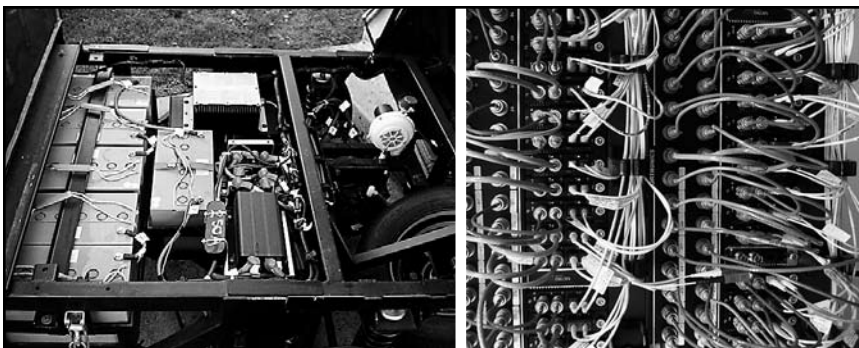
En esas circunstancias, se consideró importante conocer qué pasaba en esta industria que, a la fecha, no tenía estudios que informaran sobre el estado de los derechos humanos laborales en la misma. El presente documento pretende contribuir a llenar este vacío.

El método de investigación que se utilizó fue el analítico, partiendo de la información cuantitativa para hacer el análisis cualitativo. Se levantaron trescientas veinticinco (325) encuestas, que fueron aplicadas en las afueras de las empresas, solamente a mujeres operarias en las cinco fábricas de arneses de vehículos. En muchos casos las investigaciones se hicieron en las colonias o barrios donde vivían las mujeres porque no había acceso a ellas en las afueras de sus lugares de trabajo, ya que algunas empresas contrataban buses que las mujeres abordaban en el interior del parque y que las trasladaba directamente hacia sitios cercanos a sus lugares de residencia.

Contexto general

Entre los años 2001 y 2003 la industria de la maquila en Honduras comenzó a diversificarse, instalándose en nuestro país empresas de arneses de vehículos y de partes electrónicas.

Los fabricantes de automóviles más reconocidos mundialmente son Toyota, Hyundai, Nissan, Acura y Honda en Asia; Chrysler, GM y la Ford en Estados Unidos de Norte América; y Volvo, BMW y Mercedes Benz en Europa. Gran parte de su producción está ubicada en los países en situación de pobreza en su búsqueda de bajar los costos de producción.



En la industria automotriz se define arnés como “el conjunto de cables de alambres para transportar energía eléctrica y electrónica... son ensambles de múltiples conductores eléctricos aislados que se montan en terminales, conectores, *sockets* y otros productos de cableado (*wiring devices*). Son usados para conectar varios componentes eléctricos (p. ej., luces, instrumentos y motores) a una fuente de energía (generalmente baterías y generadores), y/o cuidar altos voltajes en partes selectas de ignición (como arrancadores, generadores, distribuidores y bujías en vehículos como automóviles, aviones y embarcaciones”².

2 Jorge Carrillo y Raúl Hinojosa, Cableando el norte de México: La evolución de la industria de arneses, p. 83 ([Http://redalyc.uaemex.mx](http://redalyc.uaemex.mx)).

Las empresas de capital norteamericano instaladas en Honduras se lograron posicionar en los primeros lugares de exportadores de arneses hacia su mismo país. Sin embargo, fueron desplazadas hasta ocupar el cuarto lugar como producto de la crisis económica enfrentada a partir de 2008, y de la crisis en el sector automotriz.

En el caso de la industria automotriz norteamericana, un factor determinante de la crisis ha sido la producción del modelo “todo terreno” de las compañías Ford, Chrysler o General Motors, que no supera las ventajas de los modelos económicos, pequeños y ahorradores de combustible de modelos de la Honda, Toyota y Mitsubishi.

Históricamente, el principal socio comercial de Honduras es Estados Unidos de Norte América, hecho que se refleja en la industria de arneses radicada en el país que ensamblaba este producto para las grandes compañías norteamericanas Chrysler, GM y la Ford. Al entrar estas compañías en crisis, el efecto domino no se hizo esperar y afectó directamente a las subsidiarias y empresas subcontratadas en nuestro territorio.

En consecuencia, el impacto es el cierre o la reducción de operaciones de estas fábricas, lo que genera desempleo y agrava la crisis económica. También, algunas empresas toman medidas para “rebajar costos y gastos”, para enfrentar la crisis, que implican violaciones a los derechos laborales, que van desde el no pago de prestaciones sociales al momento del cierre de operaciones, no pago de horas extras, no pago de beneficios hasta el no pago de indemnizaciones por maternidad y salud laboral.

Al respecto, en el diario *El Herald* del 24 septiembre de 2008, Jesús Canahuatti, ex presidente de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), expresaba: “Ese efecto -la crisis- rebota en el país y obliga a cerrar empresas maquiladoras dedicadas a la elaboración de arneses para vehículos americanos y se producen pérdidas de empleos. Como maquila estamos preocupados, hay incertidumbre y a la expectativa de lo que hace Estados Unidos para salir de esta crisis”. También afirmaba lo siguiente: “debemos presentarnos como opciones, buscando rebajar costos y gastos”. Paradójicamente, la crisis permite refinanciar a las grandes transnacionales (el Congreso de los Estados Unidos de Norte América aprobó 700,000 millones de dólares, en octubre de 2008, para sacar de la crisis a la Ford, General Motors y Chrysler), pero crea inseguridad y desempleo para las personas trabajadoras.

Hallazgos del estudio

Situación del acceso al trabajo sin discriminación de género

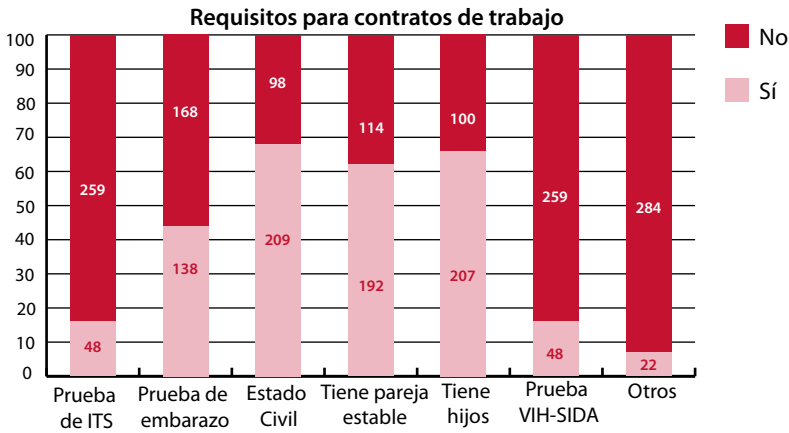
La no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo comprende desde el proceso de selección hasta el momento de la contratación, está relacionada con la libertad de la mujer para celebrar cualquier contrato de trabajo sin restricciones por parte del empleador.

En el caso de la industria de arneses de vehículos, de las obreras entrevistadas al 16% se les pidió, en el momento de la contratación, prueba de infecciones de transmisión sexual, al 16% la prueba de VIH-SIDA, al 45% la prueba de embarazo, al 68% se les preguntó sobre su estado civil y si tenía hijos, y al 62% si tenía una pareja estable (véase gráfica 1).

Los altos porcentajes evidencian que estas pruebas y preguntas son parte de una política empresarial y no mera liberalidad de quienes hacen las entrevistas; esta política empresarial viola las normas nacionales e internacionales y su consecuencia inmediata es limitar el acceso al empleo para las mujeres por el simple hecho de ser mujeres. Responden a estereotipos de género en sociedades patriarcales como las nuestras que establecen prejuicios como por ejemplo, las mujeres casadas y con hijos no son responsables, o que por su condición familiar piden muchos permisos laborales, lo que a la larga implicaría “pérdida” para la empresa.

Al respecto el artículo 11 numeral b) de la Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 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.

Gráfica 1. Requisitos al momento de la contratación



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

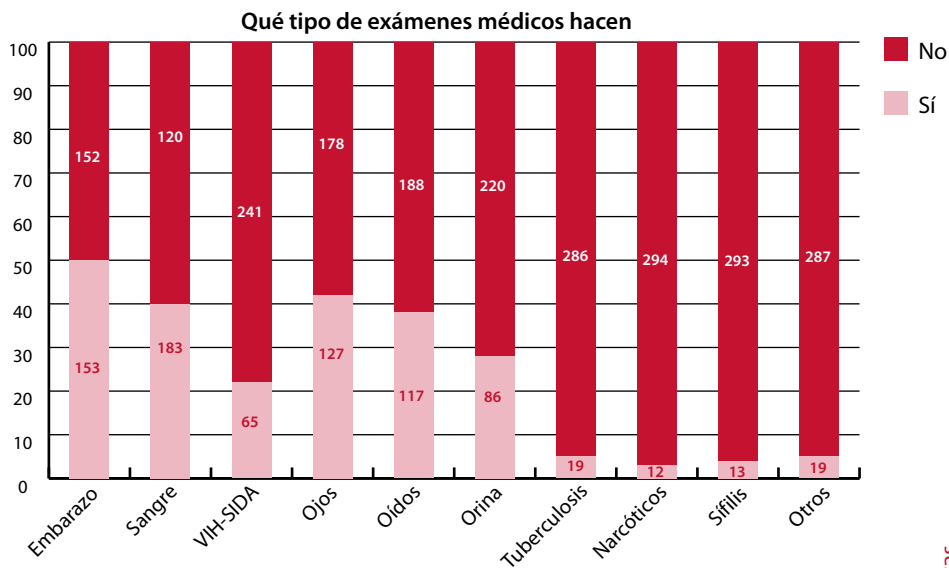
Otras prácticas que refuerzan la política antes mencionada son los exámenes médicos que practican a las obreras en el momento de la contratación como: embarazo (50%) y VIH-SIDA (20%), pruebas que no son para identificar destrezas o aptitudes laborales y son prácticas altamente discriminatorias en razón de género y por estado de salud. Por otro lado, al 60% de las obreras se les practicó exámenes de sangre sin explicar para qué eran, práctica que no es legal y sirve, a su vez, para detectar embarazos en las obreras.

Estas situaciones constituyen violaciones a derechos humanos de las obreras por su condición de mujeres, y limitan de hecho las oportunidades de empleo, violentando así lo establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades, que impone igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, en los aspectos de selección, empleo, asignación de trabajo y promoción.

Todo los datos reflejan que para estas empresas es más importante hacer exámenes para saber si la obrera está o no embarazada, que realizar los exámenes propios para valorar aptitudes laborales, tales como exámenes de oído y vista, éstos representan un porcentaje menor que el examen de embarazo: ojos (40%) y oídos (28%).

En el caso de las enfermedades como tuberculosis y sífilis, los porcentajes reflejan un 5% y 3% respectivamente. Vale aclarar que en el caso de la tuberculosis se debe de hacer el examen correspondiente y recomendar el tratamiento médico pertinente ya que, en lugares encerrados y con poca ventilación como las maquilas hondureñas, esta enfermedad se propaga fácilmente; y cuando la empresa no hace nada para su prevención y tratamiento, se convierte en enfermedad profesional (gráfica 2).

Gráfica 2. Exámenes practicados al momento de la contratación



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

En resumen, los datos de este apartado evidencian que las maquilas de arneses de vehículos establecen prácticas y políticas que promueven la “...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”³.

3 Artículo 1 de 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.

Situación de la estabilidad laboral

El CDM ha denunciado durante años la falta de estabilidad laboral en la industria de la maquila textil, situación de origen debido a la segmentación del trabajo en diferentes países y al carácter transnacional de las empresas, sin arraigo nacional, que promueven la movilidad.

Este derecho es vital para que las hondureñas y hondureños tengan un empleo digno. La Constitución Política de la República lo retoma en su artículo 129 y el Código del Trabajo lo regula de la siguiente manera: El contrato por tiempo indefinido es lo imperante en cualquier relación laboral (véase artículos 46 al 48 y 50), las causas de terminación del contrato se establecen claramente (véase artículos 111 al 115) y se establece el pago de una indemnización cuando la causa de terminación sea responsabilidad del patron (véase artículos 116 al 126).

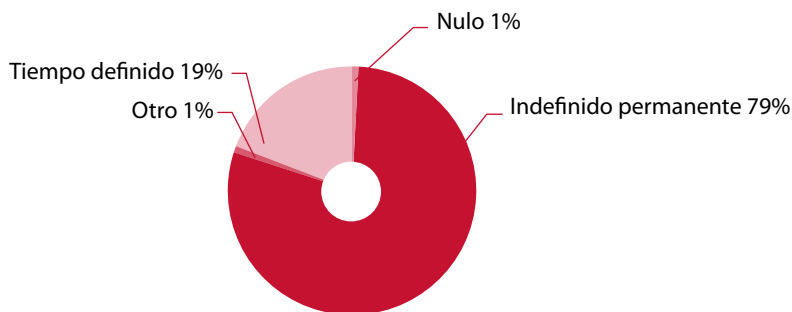
El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Sobre la Terminación de la Relación Laboral por Iniciativa del Empleador y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador, establecen que en el caso de un trabajador o trabajadora que goza de estabilidad laboral y es despedido (a) sin justa causa, se presentan tres posibilidades: reintegro, indemnización y pago de un auxilio de cesantía; indica que cada país puede seleccionar la opción que considere conveniente.

En el caso de la industria automotriz, el 79% de las obreras entrevistadas planteó que tenía un contrato por tiempo indefinido, el 19% tenía un contrato por tiempo definido, el 1% otro tipo de contrato y el 1% no contestó (véase gráfica 3).

Cuando se preguntó si les hacían un nuevo contrato cada año, el 70% dijo que no, el 18% dijo que sí y el 11% no sabía. Esto coincide con el 19% que planteó que su contrato era por tiempo definido.

En relación con la contratación, los datos reflejan que hay cierta estabilidad laboral. Pero estos datos no coinciden con la estabilidad en el empleo de ese año ya que la industria automotriz en Honduras hizo reducciones drásticas de personal en Lear Co y se presentaron cierres en algunas empresas como AFL de El Progreso.

Gráfica 3. Tipos de contrato



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Sobre la práctica del pago de auxilio de cesantía anual, las encuestas reflejan que en esta industria esta práctica no es tan marcada. Los datos reflejan que al 66% no le pagan, al 27% le pagan y el 9% no sabe o no contestó.

El 66% de las obreras entrevistadas planteó que no estaba de acuerdo con el pago de cesantía y el 25% dijo que sí lo estaba. Lo anterior indica que, a pesar de la necesidad de recibir un ingreso extra, las trabajadoras comprenden que su pago se convierte en un posible riesgo de no acceder a un empleo el próximo año.

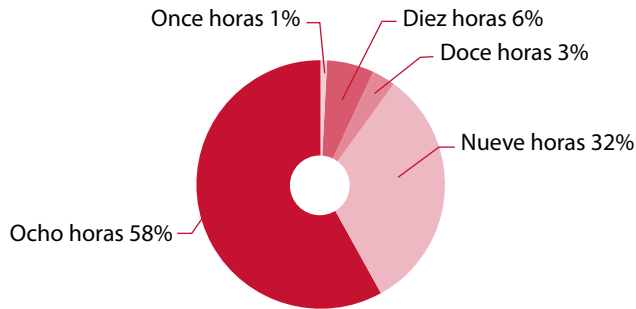
Situación de la jornada de trabajo y horas extras

Según los datos recopilados, en la maquila de arneses de vehículos prevalece la jornada diurna: 78% de los operarios y operarias trabajan en jornada diurna, 18% en jornada nocturna y 3% en jornada mixta.

En nuestra legislación lo relativo a la jornada de trabajo está estipulado en el artículo 134 constitucional y en los artículos 318 y 337 del Código del Trabajo; ésta se define como el tiempo efectivo en que la trabajadora o el trabajador está a disposición del patrono; incluye la hora de almuerzo y los descansos de quince minutos cada uno. La legislación impone que esta jornada sea de ocho horas.

En el caso de la industria de arneses de vehículos, la situación es la siguiente: 58% de las personas entrevistadas trabajó en jornadas de 8 horas, 32% trabajó en jornadas de 9 horas, 6% trabajó en jornadas de 10 horas, el 3% en jornadas de doce horas y el 1% en otros tipos de jornada (véase gráfica 4).

Gráfica 4. Horas laboradas al día



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Horas extras

Horas extras son las que exceden la duración máxima de la jornada de trabajo, que en el caso de Honduras es de 8 horas. La regulación establece que trabajar estas horas es de carácter voluntario, y sólo en casos de extrema necesidad pueden exigirse por parte del empresario. No pueden trabajarse más de cuatro horas extras al día, es decir que la jornada diaria no podrá ser mayor de 12 horas y nunca podrán trabajarse más de 16 horas extras a la semana.

Cuando se les consultó a las entrevistadas si laboraban horas extras, 80% respondió sí, 17% no y 3% no sabía si las laboraba. Es de suma importancia que las obreras identifiquen cuándo laboran horas extras o cuándo no, para que reclamen el pago de las mismas. Los datos anteriores coinciden con el porcentaje (42%) de personas que labora de 8 a 12 horas al día.

Ahora bien, cuando se consultó sobre el número de horas extras que laboran diariamente, el número aumentó (véase cuadro 1), el mayor porcentaje, 79%, se concentra en dos y tres horas extras al día. Hay situaciones preocupantes, como el caso de las personas (2%) que laboran ocho horas más y de las personas (4%) que laboran seis horas más. En ambos casos estarían laborando dos jornadas continuas. Podría considerarse que el porcentaje es mínimo, pero son cientos de personas en esta situación. La legislación prevé este tipo de violaciones y manda que entre el final de la jornada y el comienzo de la del día siguiente debe mediar como mínimo 10 horas (artículo 327 del Código del Trabajo), lo cual evidentemente no se cumple en estos casos.

También el artículo 337 del Código del Trabajo es categórico cuando textualmente dice que “bajo ningún concepto el patrono permitirá que sus trabajadores presten servicio en forma que les obligue a sacrificar el tiempo normal que deben dedicar para restauración de fuerzas”.

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”.

El caso de ese 6% de mujeres laborando horas extras es grave porque prácticamente viven en la fábrica, no tienen tiempo para la familia, para estudiar, descansar o recrearse. A la larga, el impacto en su salud física y mental será fulminante.

Cuadro 1. Horas extras laboradas al día

Hora extras	%
Cinco	1
Cuatro	7
Dos	34
Ocho	2
Seis	4
Siete	0
Tres	45
Una	7
Total	100

Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

La regulación de las horas extras establece como principio la voluntariedad. Cuando se les consultó a las obreras si se habían negado a trabajar horas extras, el 37% dijo sí y 63% dijo no. El porcentaje de las que no se han negado a trabajar horas extras es alto, los motivos de las mujeres pueden ser variados: necesidad económica, desconocimiento de la ley e imposición de la empresa.

La imposición de laborar horas extras se presenta desde el momento de la contratación, al margen de la ley, cuando a un 20% se les advirtió que era obligatorio. El porcentaje resulta relativamente bajo, pero hay otros mecanismos que prevalecen durante la relación laboral: castigos, amonestaciones y advertencias. Por ejemplo, el 38% de las personas entrevistadas dijo que se les advertía permanentemente sobre la obligatoriedad del trabajo en horas extraordinarias (el 58% dijo que no y el 4% no sabía).

El 23% dijo que se les castigaba por negarse a trabajar horas extras y 67% planteó que no. Al consultarles sobre el tipo de castigo (cuadro 2), los más relevantes fueron: amonestación verbal (38%), amonestación escrita (2%) y levantamiento de acta (11%).

Todo esto refuerza la política de obligatoriedad de las horas extras al margen de nuestra legislación y de los derechos humanos de las trabajadoras.

Cuadro 2. Castigos por no trabajar horas extras

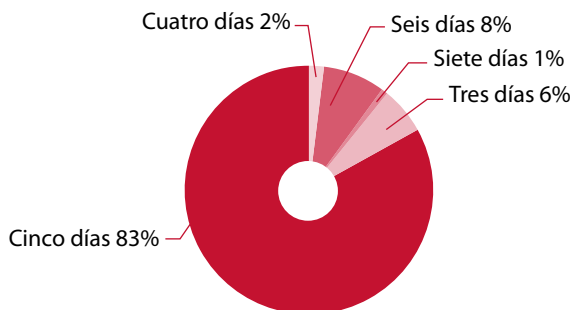
Tipo de castigo	Sí (%)	No (%)
Quitar el ticket para comer	3	97
Amonestación verbal	38	62
Eliminar permisos personales	6	94
Amonestación escrita	29	71
Despedirla	5	95
Insultos	2	98
No dejarla ir al seguro social	1	99
Pegarle	2	98
Levantarle una acta	11	89

Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

También es importante contrastar los datos de las horas laboradas diariamente (cuadro 1) con los días laborados a la semana. Las encuestas indican que el 6% labora tres días, el 2% labora cuatro días, el 83% labora cinco días, el 8% labora seis días y el 1% labora siete días a la semana (véase gráfica 5).

El 9% de las personas labora de 6 a 7 días a la semana, y no debemos olvidar que el 42% labora de 8 a 12 horas diarias en jornada normal, lo que sumaría más allá de las 44 horas a la semana, sin el descanso correspondiente semanal y diario, situación que se convierte en un riesgo a la salud.

Gráfica 5. Días laborados a la semana



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Pago de horas extras

Las horas extras son el trabajo efectivo que se ejecuta fuera de la jornada legal, que es de 8 horas en jornada diurna, 7 horas en jornada mixta y 6 horas en jornada nocturna. El Código del Trabajo vigente, en su artículo 330, determina la forma de remuneración. Textualmente dice:

- 1o.-con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período diurno;
- 2o.-con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno; y,

3o.-con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella.

Para conocer el estado actual de este derecho en las maquilas de arneses de vehículos, primero se les consultó a las obreras si recibían pago extraordinario o no. Sus respuestas reflejaron que al 88% sí le pagaban el trabajo extraordinario, que al 7% no se lo pagaban y que el 5% no sabían si recibían este pago.

Para corroborar esta información, se les preguntó cuánto les pagaban por hora. El 66% dijo que no sabía cuánto era el pago, 26% dijo que 22.74 lempiras, que es lo que debe pagarse por hora en jornada diurna, y 8% dijo que recibía menos de 22.74 lempiras, que constituye un valor menor a lo establecido legalmente (véase gráfica 6).

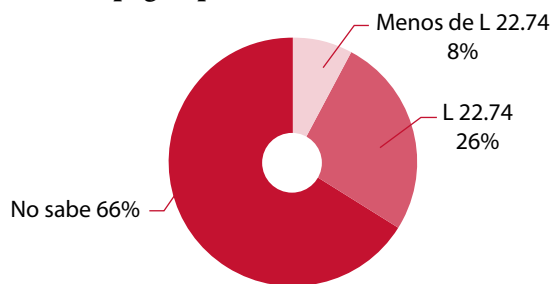
La gráfica 6 refleja que el 66% no sabe cuánto debe ganar, situación que en gran parte de los casos permite a las empresas no pagar lo establecido en nuestra legislación.

Otro aspecto relevante es que el pago de las horas extras se debe reflejar en planilla o en el comprobante de pago, tal como lo establece el artículo 335 del Código del Trabajo vigente, lo cual es importante porque este salario extra suma para el pago de otros derechos. Al respecto, el 87% dijo que sí se refleja en el recibo y este dato coincide con el porcentaje de las obreras que planteó que sí se las pagaban, lo que está conforme a nuestra legislación. Pero un 8% dijo que ese pago no se refleja en el recibo, lo que se convierte en una práctica arbitraria y el 5% no sabía si se reflejaba.

Jornada nocturna

Según las entrevistas, el 18% de las personas laboraba jornada nocturna. Esta es la que se realiza entre las siete de la noche y las cinco de la mañana (artículo 321 del Código del Trabajo vigente), no deberá excederse de seis (6) horas diarias, treinta y seis (36) a la semana (artículo 322 del Código del Trabajo vigente). Por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del

Gráfica 6. Cuánto le pagan por hora extra



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

trabajo diurno. Con el mismo recargo se pagarán las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta.

En este tipo de jornada o la de turnos rotativos (día y noche), como se estila en esta industria, hay otros factores a considerar, ya que exigen que el organismo esté activo en momentos en que necesita descanso y a la inversa. Además, los turnos colocan al trabajador y a la trabajadora fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

En el caso de la extensión de esta jornada en las empresas de arneses de vehículos, los datos reflejan lo siguiente: 7% laboró seis horas, 10% laboró siete horas, 61% laboró ocho horas, 13% laboró 9 horas y 1% laboró 10 horas.

En nuestras leyes la duración de la jornada nocturna y de las horas extras no está claramente reglamentada, por esta razón se convierte en una tarea urgente de las organizaciones sociales, sindicales y de mujeres, denunciar este tipo de situaciones para poder regularlas a futuro, ya que la situación en la maquila de arneses de vehículos en cuanto al trabajo nocturno es grave y con el paso del tiempo los efectos en la vida de las personas serán duros.

En el derecho laboral internacional encontramos la Recomendación 178 sobre trabajo nocturno de la OIT, que en su artículo 4.1 indica que “La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos no debería exceder de ocho horas durante cualquier período de veinticuatro horas en el cual efectúen trabajo nocturno...”

En su artículo 5 recomienda también que “El trabajo debería organizarse de forma que, en la medida de lo posible, se evite que los trabajadores nocturnos realicen horas extraordinarias antes o después de una jornada de trabajo en la que se haya efectuado trabajo nocturno”. Continúa expresando en su artículo 6, numeral a), que “en ningún caso deberían realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente”, y en el numeral b) que “se debería garantizar, en la medida de lo posible, un descanso de once horas por lo menos entre dos turnos”. La recomendación mencionada es para el convenio 177 sobre el trabajo nocturno que no ha sido ratificada por Honduras.

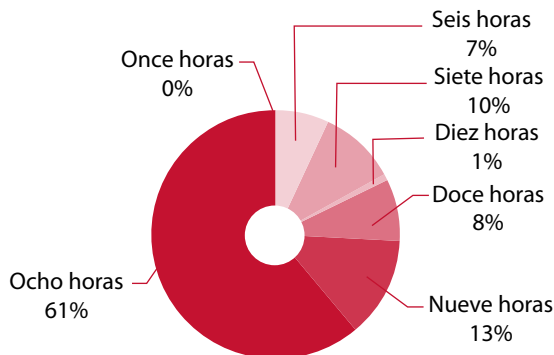
Situación del salario

Para verificar si el pago del salario mínimo en este tipo de industria se ajusta a la ley, se definieron escalas a partir del monto que corresponde al salario mínimo de esa época, el cual era de 121.32 lempiras diarios, aproximadamente 6.4 dólares (gráfica 8).

Una pregunta obligatoria se formuló para saber si la obrera conocía el monto del salario mínimo. El 63% dijo no y el 47% sí lo conocía. También se les consultó si sabían cuánto debían devengar por hora extra, el 34% dijo sí y 66% dijo no.

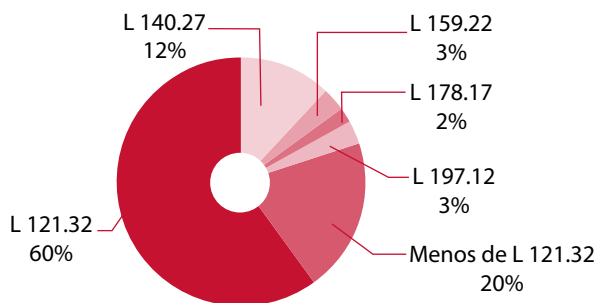
Al analizar la gráfica 12, el 60% de las personas entrevistadas devenga el monto de salario mínimo y coincide con el porcentaje (58%) de las personas que plantearon que trabajan sólo 8 horas diarias. Hay un 20% que gana más que el mínimo y el monto extra devengado oscila entre 140.27 y 197.12 lempiras, que corresponde a 1 ó 2 horas extras diurnas. Hay que recordar que el 59% de las personas que dijo que sí laboraba

Gráfica 7. Horas laboradas en jornada nocturna



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Gráfica 8. Cuánto gana diariamente



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

horas extras, tenían una jornada extraordinaria de 3 a 8 horas. En un buen porcentaje perciben menos y laboran más horas que las establecidas legalmente, lo cual constituye un doble atropello a sus derechos humanos laborales.

El 20% de las personas entrevistadas recibía menos del salario mínimo legal, contraviniendo lo establecido en el artículo 2 de la Ley de Sala-

rio Mínimo, que impone que “el salario mínimo es irrenunciable, por tanto no podrán pagarse sueldos o salarios inferiores a los que se fijen de acuerdo a esta ley ni podrán ser disminuidos mediante contratación individual o colectiva u otro pacto cualquiera”.

Este porcentaje representa algunos centenares de personas a las que se les violenta el derecho a un salario digno, sin la tutela de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, continuando con la política de dejar hacer y dejar pasar que impone el neoliberalismo al Estado.

Metas de producción

Un aspecto fundamental de las condiciones de trabajo es la intensidad de la jornada de trabajo, la cual establecen los altos mandos a través de las metas de producción, asignándole al trabajador o trabajadora un determinado número de operaciones al día. Las denuncias al respecto consisten en que estas metas son inalcanzables y que cuando las logran se aumentan día a día.

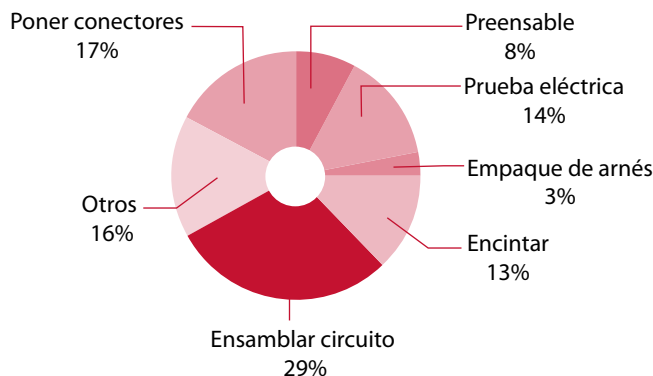
En el caso de esta industria, el 76% de las entrevistadas planteó trabajar con base en metas y el 24% no. Del porcentaje de mujeres que trabaja con metas de producción, el 76% manifestó que sí podía alcanzarlas y 27% que no.

En el caso de las obreras entrevistadas, los tipos de operaciones que realizaban eran: ensamblaje de circuito (29%), poner conectores (17%), prueba eléctrica (14%), encintar (13%), preensamble (8%), empaque de arneses (3%) otros (16%), (gráfica 9).

El número de operaciones diarias varía: el 46% dijo que sólo hacía una, 14% hacía dos, 10% hacía tres, 6% hacía cuatro, pero el 44% oscilaba entre 5 y 170 operaciones diarias. Esto depende siempre de la complejidad de la operación asignada.

Si no terminan la meta asignada, se quedan hasta terminarla. El 19% contestó que se quedan después de las 8 horas para cumplirla; ésta es una de las trampas de la asignación de metas de producción. El 87% dijo

Gráfica 9. Tipo de operaciones



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

que no podían irse si terminaban la meta. Al parecer, se les contrata para trabajar a destajo, lo cual es legal. Pero si alcanzan la meta de producción no deberían seguir trabajando. Sin embargo, las dejan y les asignan más trabajo. El 13% dijo que sí podía irse.

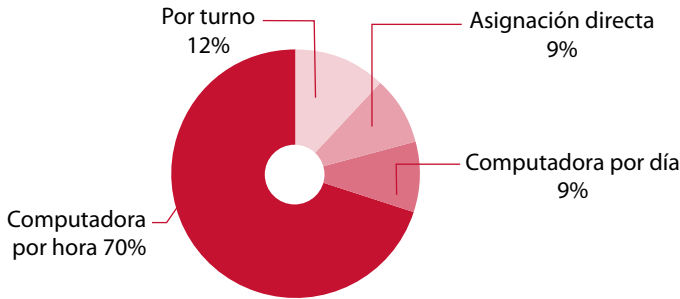
Es más, si no terminan la meta se les castiga. El 23% de las personas entrevistadas dijo que recibió castigos por no cumplirla.

Las autoridades del trabajo están obligadas a investigar con mayor profundidad estos aspectos para analizar, entre otros: si los contratos son por unidad de tiempo (8 horas), si son por asignación de tareas o cómo se dan estos dos sistemas; si las tareas son alcanzables; cuáles es el horario; si hay maltratos verbales o no; cuáles son los castigos; cuál es el impacto en la salud de las personas de esta labor repetitiva y bajo presión al grado de violentar los derechos humanos de las personas que laboran.

Al analizar la gráfica 10, se puede observar que la asignación de las metas de producción se hace por computadora por hora (70%), por turno (12%), por computadora por día (9%) y por asignación directa (8%). Se deduce que la presión por alcanzar las metas es alta ya que la asignación en la mayoría de los casos es cada hora y por medio de computadora.

El 46% dijo que cuando lograba alcanzar la meta se la aumentaban, lo que hace que el trabajo sea agotador y alienante

Gráfica 10. Cómo le asignaron las metas



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

La maquila siempre ha utilizado la combinación de dos sistemas: por unidad de tiempo y por tarea (metas de producción), sin establecer reglas claras en cuanto a las mismas. Por ejemplo, cuando el tipo de operaciones la establecen por meta, la obrera podría irse a la hora que la alcance, sea que haya laborado 4, 5 u 8 horas. Sin embargo, las obreras terminan la meta y se les impone una nueva tarea. Y cuando no la terminan se quedan después de las 8 horas, sin pagar horas extras.

En nuestras leyes no hay una regulación clara de cómo tratar esta combinación de sistemas. Por lo anterior, es importante estudiarlos, realizar las inspecciones de oficio a las que está obligada la Secretaría de Trabajo y hacer propuestas para evitar el impacto en la salud física y mental de las trabajadoras.

Derechos de maternidad

En el Título III, Capítulo I del Código del Trabajo, denominado, Trabajadores sujetos a regímenes especiales, se señalan los derechos de la trabajadora en estado de gravidez, con el objetivo de garantizar las condiciones óptimas a la madre y al no nato. Incluye 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 Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), los permisos y la sanción en caso de despido de mujeres embarazadas.

Cuadro 3. Derechos de maternidad

Derechos de maternidad	Sí (%)	No (%)
Licencia de maternidad	85	15
84 días de licencia	69	31
lactancia	74	26

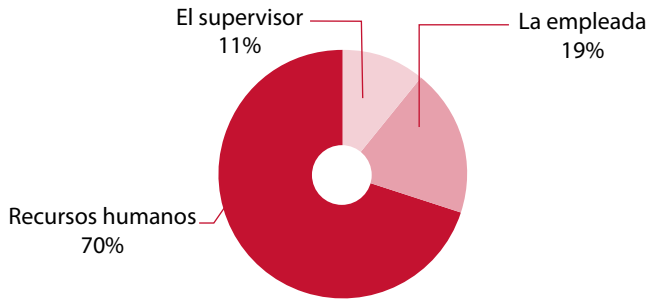
Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

En la industria de arneses, según el cuadro 3, hay porcentajes significativos de mujeres que no gozan estos derechos: el 15% de las mujeres planteó que no gozó de la licencia por maternidad; cuando se preguntó por el número de días, el 31% no gozaba la licencia completa y el 26% no goza el derecho a la lactancia.

El horario para gozar del derecho a la lactancia, según la gráfica once, en el 81% de los casos es decidido por la empresa y sólo en el 19% de los casos lo decidieron las obreras. El artículo 140 dice textualmente “... que este derecho será ejercitado por las madres cuando lo juzgue conveniente, sin más trámite que participar al director del trabajo la hora que hubieren escogido...”. Así, el horario no debe ser una imposición de la empresa como pasa en esta industria.

Las autoridades del trabajo no vigilan este tipo de violaciones laborales y obvian los compromisos adquiridos a nivel internacional en esta materia mediante la ratificación, en 1960, del Convenio 111 de la OIT, que establece medidas preventivas y de protección para la trabajadora embarazada.

Gráfica 11. Quién decide la hora de lactancia



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Fuero por maternidad

Toda mujer que esté sujeta a una relación laboral, en virtud de cualquier tipo de contrato, está protegida por un fuero especial por maternidad, establecido en los artículos 124, 144 y 145 del Código del Trabajo vigente. Con la finalidad de proteger a la trabajadora durante su período de maternidad, conservará el trabajo y todos los derechos señalados en su contrato; por lo tanto no podrá ser despedida durante el período de embarazo y lactancia. Por un período determinado, el empleador no puede despedir a la trabajadora sin previa autorización judicial; de hacerlo, deberá pagar todas sus prestaciones sociales, todos los derechos por maternidad y la indemnización de dos meses de salario promedio en concepto de multa por no haber pedido la autorización judicial.

En las fábricas de arneses de vehículos, las mujeres que salen embarazadas enfrentan problemas. Sólo el 4% planteó que no tenía problemas con sus superiores, 77% manifestó que tenía algún tipo de problemas con sus superiores, y 19% tenía problemas con sus compañeros de línea debido al tipo de organización de la producción: la presión para producir se ejerce desde la línea por las mismas obreras y obreros.

Cuando se les consultó sobre el tipo de problemas, ellas manifestaron variables diferentes: al 39% le rebajaron de puesto, el 5% ganaba menos, el 10% tenía amenazas de despido y al 18% la acosaron para que renunciara.

Cada uno de los casos representa una violación a los derechos humanos de las trabajadoras, los primeros dos constituyen despido indirecto y los últimos son un acoso permanente que muchas mujeres no resisten y renuncian sin saber que están protegidas por un régimen especial.

En cuanto al salario, el artículo 135 del Código del Trabajo en su párrafo segundo expresa: “Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajos a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio”. Este precepto se violenta al 5% de las trabajadoras.

Salud durante el embarazo

La salud de la mujer trabajadora depende de las condiciones de trabajo, de su cuidado personal y del control médico que se haga. La Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social (Decreto 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 post natal, y a los permisos necesarios, sin afectar su salario (artículo 39 de la Ley del IHSS y 191 del Reglamento de la misma Ley).

A las obreras se les interrogó sobre los permisos para control médico, el 45% dijo que no se le otorgaban y el 55% dijo que sí. Esta violación pone en riesgo la salud de un alto porcentaje de mujeres embarazadas.

Otro factor que influye en la salud de las mujeres son las condiciones en las que labora. Por eso está establecido el derecho a un trato preferente para no poner en riesgo la salud de la trabajadora embarazada y del producto de la gestación. En este caso, el 56% de las mujeres manifestó que recibía trato preferente, el 33% que no lo recibía y el 11% no sabía.

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 problemas de salud. Al analizar el cuadro 4, preocupa el alto porcentaje (27%) de abortos, al igual que el porcentaje de muertes durante el parto (8%).

También las hemorragias (31%) e infecciones de orina (32%) pues son factores que inciden en posibles abortos. Las obreras presentan otro tipo de problemas como alta presión y venas inflamadas que en muchos casos se relacionan con la organización del trabajo.

Cuadro 4. Problemas de salud durante el embarazo

Problemas de salud durante el embarazo	Sí (%)	No (%)
Infecciones de orina	32	68
Hemorragias	31	69
Aborto	27	73
Muerte del no nato	8	92
Venas inflamadas	44	56
Alta presión	53	47

Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Situación del buen trato en las relaciones laborales

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Artículo 3 de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

La violencia laboral se manifiesta de diferentes formas, que van desde el maltrato físico al maltrato psicológico; es una expresión de las relaciones desiguales de poder entre el capital y las trabajadoras, y se acentúa cuando son mujeres por toda la discriminación y violencia que el sistema patriarcal ejerce contra las mujeres. En el ámbito laboral, la violencia tiene el objetivo de anular a la obrera para que soporte la explotación ejercida contra ella y no reclame sus derechos.

El Código del Trabajo sólo hace mención de los malos tratos en el inciso 9, artículo 96, que expresa la prohibición a los empresarios de realizar actos que vulneren o restrinjan los derechos que otorga la ley a los trabajadores o que ofendan su dignidad.

Según el cuadro 5, los maltratos más comunes en las fábricas de arneses de vehículos son de tipo psicológico, encontramos: gritos (30%), negado el permiso para ir al baño (10%). Luego están presentes, en menor medida, las palabras groseras, amenazas de despido y negación de permiso para ir al médico. Muchos de estos maltratos son negación de derechos.

El maltrato físico se manifiesta con empujones (30%) y amenazas de golpes (3%). Estos son abusos graves contra la dignidad e integridad de las personas trabajadoras por parte de las personas que supervisan su labor, con la anuencia de los dueños de esas empresas, que buscan en nuestro país mano de obra barata, ausencia de vigilancia y tutela estatal a las violaciones a los derechos humanos laborales.

El acoso sexual está presente en las relaciones laborales en un 2%, este porcentaje es bajo porque en muchos casos las mujeres no lo denuncian, ya que por razones culturales se les responsabiliza, no se les cree y/o sienten culpa.

Cuadro 5. Trato en las relaciones laborales

Malos tratos	Sí (%)	No (%)
Gritos	30	70
Empujones	10	90
Les lanzan materiales de trabajo		
Les niegan permisos para ir al baño	10	90
Les niegan su hora de almuerzo	2	98
Golpes	1	99
Amenazas de golpes	3	97
Insultos	1	99
Amenazas de despido por no trabajar bien	5	95
Les niegan el permiso para ir a consulta médica	5	95
Palabras groseras	6	94
Amenazas de despido por no tener relaciones sexuales	2	98
Propuestas sexuales	0	100
Tocado a manoseado	0	100

Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Según el artículo 7, Capítulo tercero de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres, el Estado de Honduras se comprometió a adoptar, *por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: (...)*

b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; compromiso que el Estado Hondureño no cumple, situación que demanda una investigación urgente en todas las maquilas, pues los malos tratos son constantemente denunciados por las obreras y siguen creciendo porque están relacionados con la exigencia de altas metas de producción y la extensión del horario de trabajo contra la voluntad de la obrera.

La convención establece en ese mismo artículo, del inciso “c” al “g”, que el Estado debe comprometerse a realizar cambios legislativos, crear procedimientos judiciales y administrativos efectivos y justos, así como medidas de protección para las personas que enfrentan violencia y resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

El Estado de Honduras está en deuda con las obreras de las maquilas porque no hay una investigación imparcial en las fábricas, la práctica de inspecciones de oficio es esporádica, no hay una legislación adecuada a nivel laboral para que se aborde esta problemática, y no hay mecanismos efectivos para detener la violencia laboral en las maquilas.

Amonestaciones y otras medidas disciplinarias

Toda persona trabajadora bajo una relación laboral tiene obligaciones y prohibiciones establecidas claramente en los artículos 97 y 98 del Código del Trabajo vigente. Cada empresa debe establecer las faltas, mecanismos y sanciones en el reglamento laboral (inciso 9 del artículo 92 del Código del Trabajo vigente). Esa misma regulación prohíbe “descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa, y que la suspensión del trabajo, sin goce de salario, no puede decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado, y nunca se harán

anotaciones malas a los trabajadores, sin la previa comprobación de las faltas cometidas, debiendo intervenir en ambos casos el delegado del sindicato y a falta de este, un representante de los trabajadores”.

De las mujeres entrevistadas, 78% planteó que recibía castigos, al investigar cuáles eran las causas sólo una de las ocho causas resultó justa: llegadas tardes.

Sin embargo, hay otras dos situaciones (véase cuadro 7) en las que debe analizarse las circunstancias por las que se reciben castigos: no lograr la meta (23%) y contestarle a un superior (72%). Las denuncias de las obreras sostienen que las metas son extenuantes y progresivas, castigarlas por no cumplir en esas condiciones es una violación a sus derechos humanos. Por otro lado, se ha constatado que en la maquila textil y de arneses los gritos y otros tipos de malos tratos por parte de los superiores son comunes y siempre ligados al cumplimiento de las metas y a trabajar horas extras, hay que preguntarse si los trabajadores reaccionan frente al abuso y órdenes arbitrarias e ilegales.

Se presentaron siete situaciones arbitrarias por las que imponen castigos: negarse a trabajar horas extras (30%), por ir al Seguro Social (13%), enfermedad (24%), pedir un inspector de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (8%) y demandar a la empresa (25%). Estas situaciones son arbitrarias porque los castigos más frecuentes están relacionados con el ejercicio de un derecho, castigos por estar enfermo o por ir al médico del Seguro Social son propios de sistemas esclavistas. En los siete casos no hay justa causa para imponer sanciones laborales.

Cuadro 7. Causas para imponer castigos

Causas de castigo	Sí (%)	No (%)
Negarse a trabajar horas extras	30	70
Por ir al Seguro Social	13	87
No lograr la meta	23	76
Contestarle a un superior	72	28
Llegadas tarde	73	27
Enfermedad	24	76
Solicitar un inspector (a) de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	8	92
Demandar a la empresa	25	85

Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

En cuanto al régimen disciplinario, es importante determinar si las sanciones se enmarcan dentro del derecho (cuadro 8). Las más comunes son amonestaciones por escrito, amonestaciones verbales, tres días sin goce de salario y ocho días sin goce de salario. Habría que investigar si estas sanciones se imponen gradualmente y si están establecidas en el reglamento laboral, el cual debe aprobar la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

En el 79% de los casos se da el levantamiento de actas con la Secretaría de Trabajo. Pero es importante considerar que sólo en el 25% de los casos la persona trabajadora estaba presente. Además, al momento de levantar el acta, según la ley, debe haber un representante del sindicato o de las trabajadoras, lo cual se incumple.

Hay sanciones, como el aislamiento y cambio de puesto a uno menor, que son consideradas causas para darse por despedido de forma indirecta y no son sanciones adecuadas en la relación laboral.

Cuadro 8. Formas de amonestación y castigo

Formas de amonestación y castigo	Sí (%)	No (%)	No sabe (%)
Levantar acta con la STSS	79	8	13
Cuando levanta el acta o informe la STSS, la empleada está presente	25	35	40
Amonestaciones verbales	89	11	0
Amonestaciones por escrito	91	9	0
Castigo por tres días sin goce de salario	67	33	0
Castigo por ocho días sin goce de salario	64	36	0
Aislamiento	7	93	0
Bajar de puesto (comodín o aseadora)	2	98	0
Despido	24	66	0

Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Cumplimiento de las prestaciones de ley

Las prestaciones de ley son un conjunto de derechos en favor de la persona trabajadora de cumplimiento obligatorio por parte de la empresa como: bono escolar, décimo cuarto mes, décimo tercer mes (aguinaldo), afiliación al Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Bono escolar

Desde el año 2007, mediante Decreto Legislativo número 43/97, se estableció el pago de un bono educativo familiar, entendiendo este como un derecho que compensa los gastos de las personas trabajadoras del sector público y privado que tienen hijos e hijas en edad escolar matriculados en los niveles de kínder, primaria y secundaria. Debe ser otorgado de forma anual a las personas que perciban hasta el equivalente de dos salarios mínimos. Se establece como requisito para su pago que los hijos e hijas de las personas trabajadoras pasen la primera prueba trimestral.

A quienes no han cumplido un año de trabajo se les pagará proporcionalmente de acuerdo al tiempo laborado. O sea que si tiene seis meses le pagarán la mitad del bono, y si tiene tres meses le pagarán una cuarta parte.

En el caso de esta industria de arneses para vehículos, se le pagó al 13% y al 87% no se le pagó. La encuesta se realizó entre los meses de noviembre y diciembre, fecha en que se debía haber cumplido con el pago de este derecho. Los datos proporcionados por las obreras reflejan que el porcentaje de violación del mismo es bastante alto.

Aguinaldo

Con respecto al aguinaldo, también conocido como décimo tercer mes, la ley establece que todos los trabajadores permanentes tienen derecho al décimo tercer mes en concepto de aguinaldo, el que se pagará en el mes de diciembre de cada año. Las personas trabajadoras que al 31 de diciembre no hayan cumplido 12 meses de servicios continuos con un mismo patrono, tendrán derecho al pago proporcional del décimo tercer mes de conformidad al tiempo trabajado.

Se calcula con base en el promedio de los salarios ordinarios percibidos durante el tiempo trabajado en el año de que se trate. En la pequeña y mediana industria, artesanía, agricultura y ganadería en pequeña y mediana escala, se pagará con base en el promedio de los salarios mínimos percibidos durante el tiempo trabajado.

Es un derecho adquirido, se paga en casos de renuncia, despido injustificado o justificado, en forma proporcional al tiempo laborado. Si se hubiere dado un porcentaje anticipado, se tomará en cuenta al momento del pago proporcional. La situación de este derecho en las fábricas de arneses es la siguiente: al 69% sí se le ha pagado y al 31% no.

Décimo cuarto mes de salario

Todos los trabajadores permanentes tienen derecho al pago del décimo cuarto mes de salario en concepto de compensación social en el mes de

junio de cada año, con la misma modalidad y condiciones que regulan el aguinaldo. Los datos reflejan que al 85% se le pagó este derecho y al 15% no.

Esta prestación consiste en que se paga el 100% del salario al trabajador que ha cumplido el año completo de trabajo, en el período comprendido del 1 de julio al 30 de junio del período siguiente. Se calcula con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados durante los doce meses anteriores al cómputo.

Para los efectos del pago del décimo cuarto mes, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio y se consideran permanentes todos los trabajadores que hayan trabajado durante un mínimo de 200 días al año aunque el trabajo no se haga con regularidad todo el año, y a los que por contrato colectivo se les considere permanentes independiente del tiempo trabajado.

Cobertura del IHSS (Decreto No. 140 del 19 de mayo de 1959)

El 83% de las personas trabajadoras afirmó que sí estaba afiliado al IHSS y 27% dijo que no. La afiliación al IHSS es de carácter obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de Honduras, sean de empresas nacionales o extranjeras.

El IHSS a través de las cotizaciones financia los servicios en salud para el sector formal de la economía, además de las prestaciones por incapacidad temporal, invalidez, vejez y muerte.

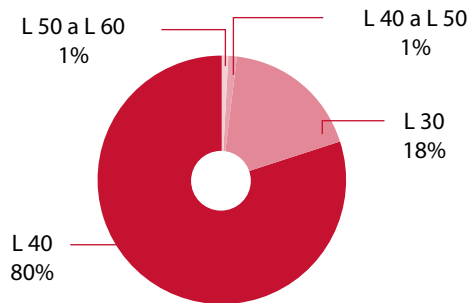
La afiliación al IHSS debe hacerse inmediatamente después del período de prueba. Si la persona no está afiliada o si se le deduce la cuota y la empresa está en mora con el IHSS, el trabajador(a) pierde el servicio.

Tiene cobertura en caso de enfermedad no profesional, maternidad, de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, así como invalidez, vejez y muerte.

Las trabajadoras plantearon que la deducción era semanal (93%), la cual oscila entre 40 y 50 lempiras, concentrándose el 80% en la deducción de 40 lempiras, 18% menos de 40 lempiras y 2% más de 50 lempiras (véase gráfica 12).

Servicio médico de empresa: el IHSS lo estableció como medio alternativo a disposición de las empresas para atender a las personas trabajadoras en el propio centro de trabajo. Al consultarles si estaban bajo este régimen, el 72% dijo que sí y 28% dijo que no. Los problemas que se presentan con el sistema médico de empresa son los siguientes: no hay medicamentados, personal insuficiente, por lo general sólo contratan una enfermera y un médico, los exámenes que hacen no son exhaustivos, no hay registros sistemáticos de la problemática de salud atendida. Más pareciera que el objetivo es que las personas no dejen de trabajar. Aunque estén muy enfermas, les dan una acetaminofen y las regresan al trabajo.

Gráfica 12. Cuota para el IHSS



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Vacaciones

El 71% de las personas entrevistadas goza de este derecho y el 29% dijo que no lo goza. A este último porcentaje se le está violentando su derecho a vacaciones, que significa tiempo para reponer fuerzas. Este derecho está establecido en el artículo 346 del Código de Trabajo vigente,

estableciendo que todo trabajador tiene derecho a vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono, así: a) después de un (1) año de servicios continuos diez (10) días laborables, consecutivos; b) después de dos (2) años de servicios continuos, doce (12) días laborables, consecutivos; c) después de tres (3) años de servicios continuos, quince (15) días laborables, consecutivos; y, d) después de cuatro (4) años o más de servicios continuos veinte (20) días laborables, consecutivos.

Servicio de guarderías

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en su artículo 59, párrafo dos establece la obligatoriedad de centros de cuidado infantil a toda empresa que tenga más de 30 mujeres trabajadoras, contando con el aporte de los padres de familia de acuerdo a su capacidad económica, con el propósito de atender a los niños y niñas menores de siete (7) años de edad, hijos de los trabajadores y trabajadoras.

Lamentablemente este es uno de los derechos más violentados, en las fábricas maquiladoras de arneses no hay ningún centro de cuidado infantil.

Pago del séptimo día

El pago del séptimo día se integra el concepto de salario para todos los efectos legales, será equivalente a una jornada ordinaria de trabajo, ya sea diurna, nocturna o mixta y en su cálculo no se tomarán en cuenta las horas extraordinarias. Será incluido en el total del salario devengado en la semana. La persona trabajadora que no labore la semana completa sin causa justificada no tiene derecho al pago del séptimo día.

En el caso de las fábricas de arneses de vehículos, al 27% se le paga el séptimo día y al 83% no se le paga. Este porcentaje es muy elevado, son cientos de personas a las que no se les pagó este derecho, y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, no lo investiga, sanciona y restituye.

Calamidad doméstica

Se entiende por calamidad doméstica las tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar, catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda, etc.

En esta industria, el 37% de las trabajadoras planteó que sí tenía permiso por calamidad doméstica y el 83% dijo que no. Siempre que un empleado sufra de una calamidad doméstica, la empresa tiene la obligación de otorgarle una licencia para que el trabajador pueda realizar los trámites legales pertinentes.

Respecto a las licencias por calamidad doméstica, éstas están contempladas en el Código del Trabajo, artículo 57, numeral 6, donde se establece que es obligación del empleador conceder las licencias necesarias a los empleados en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada.

Otros beneficios que la empresa otorga

En esta industria, los beneficios otorgados por las empresas son transporte, comida, bono navideño y seguro médico privado.

En cuanto al transporte, el artículo 42 del Código del Trabajo dice textualmente "... Cuando el centro de trabajo se encuentre a más de dos (2) kilómetros de distancia de la morada donde resida habitualmente el trabajador, el patrono estará obligado a costearle los gastos de traslado. Los patronos no estarán obligados a costear el transporte al que se refiere el párrafo anterior, cuando los centros de trabajo sólo sean accesibles por caminos de herradura". En el caso de las fábricas de arneses, al 58% le brindaban transporte y al 42% no. Habría que analizar las distancias, cuatro de las fábricas investigadas estaban operando en la ciudad y una afuera, en Naco, Santa Bárbara.

Cuando las obreras trabajan horas extras, el transporte es obligatorio. Las obreras pueden pagar entre 50 y 80 lempiras de taxi en la noche; si el pago de la hora extra no cubre el transporte, no les queda nada. Hay

denuncias de las obreras que las fábricas asignan transporte en carros *pick up* o de paila que van sobrecargados y con rutas asignadas largas. En esas condiciones, las mujeres llegan a altas horas de la noche a sus casas, expuestas al asalto o a la muerte.

Los beneficios extras, propios de conquistas sindicales, que se encontraron en esta industria son bono navideño (66% sí y 34% no), la comida (66% sí y 34% no) y el seguro de vida privado (45% sí y 55% no).

Prevención en salud

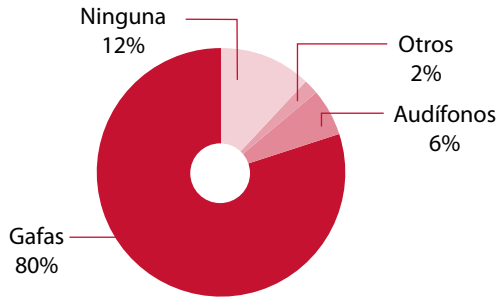
La salud es el equilibrio entre todos los elementos que constituyen a la persona.

El ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio donde habitan los y las trabajadoras, las largas jornadas, los gritos, el encierro, la poca ventilación, las operaciones repetitivas, el mantener una sola postura por horas inciden en la salud de las personas. El ambiente laboral no debe afectar la salud de nadie, las empresas están obligadas a establecer medidas de seguridad para promover la salud de las trabajadoras. El 67% de las mujeres entrevistadas planteó que trabajando en la maquila se habían enfermado contra el 23% que no y el 75% planteó que sus compañeras de trabajo se habían enfermado y el 25% no.

El Código del Trabajo, en su Título V, establece la protección a los trabajadores durante el ejercicio de su trabajo, imponiendo a los patronos y empresas la obligación de suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores; así como acatar y hacer cumplir las medidas de prevención de riesgos profesionales que dicte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Las medidas de protección (gráfica trece) más comunes en esta empresa son: gafas(80%) y audífono(6%); el 12% planteó que no tenía ninguna medida de protección.

Gráfica 13. Medidas de protección



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

La organización del trabajo contribuye a prevenir riesgos de salud y accidentes en el trabajo. Se debe tomar en cuenta la duración de la jornada, el ritmo de trabajo, las características de la tarea, los turnos rotativos y el control de trabajo.

Si sumamos todas esas variables, el 42% de trabajadoras laboró de 8 a 11 horas, las metas son inalcanzables para el 27%, los turnos nocturnos son largos y el control del trabajo se hace a través de gritos, sanciones y castigos indebidos e inadecuados, dando como resultado un ambiente de mucho estrés propenso a enfermedades y accidentes.

Un factor fundamental es la posición en que se labora. En estas fábricas, el 97% de las obreras hace su trabajo de pie, el 3% sentada en sillas; al consultarles sobre lo que sienten al estar en esa posición plantearon que presentaban dolores de columna, dolores de espalda, inflamación de pies, dolor de pierna y dolores de cabeza (cuadro siete).

El Centro Canadiense de Seguridad y Salud Ocupacional⁴ plantea que “mantener el cuerpo en una posición vertical requiere considerable esfuerzo muscular que es particularmente dañino incluso cuando se permanece de pie sin movimiento”.

4 <http://www.ccsso.ca/>

Cuadro 7. Problemas por la posición de trabajo

Problemas por la posición laboral	Sí (%)	No (%)
Dolor de columna	57	43
Dolor de espalda	69	31
Dolor de pierna	81	19
Dolor de cabeza	64	36

Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Permanecer de pie de manera continua, por períodos prolongados, puede provocar inflamación de las venas. Esta inflamación puede progresar con el tiempo hasta llegar a venas varicosas dolorosas y crónicas. Permanecer de pie de manera excesiva también contribuye a que las articulaciones de la columna, caderas, rodillas y pies se inmovilicen temporalmente o se bloqueen. Esta inmovilidad puede, posteriormente, llevar a enfermedades reumáticas debido al daño degenerativo en los tendones y ligamentos (las estructuras que unen músculos y huesos).

Cuadro 8. Enfermedades comunes

Enfermedades más comunes	Sí (%)	No (%)
Conjuntivitis	56	44
Varices	51	49
Alergias	27	73
espolones	42	58
Inflamación de venas	39	61
Inflamación de pies	64	33
Otros	9	91

Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Este conjunto de problemas de salud: espolones (42%), inflamación de pies (64%), inflamación de venas (39%) y várices (51%) en porcentajes tan altos, son producto del diseño del trabajo sin considerar las características del cuerpo humano (ergonomía), cuando los mandos altos y los dueños de las empresas ignoran este principio, provoca malestares a corto plazo y puede ocasionar problemas de salud crónicos y severos.

Conclusiones

1. El empleo digno supone la satisfacción de necesidades económicas, de salud, de educación, de recreación; y la sostenibilidad de las condiciones de las trabajadoras y los trabajadores, al contrario de la realidad que enfrentan las obreras de la maquila de arneses de vehículos, en la cual se violentan los derechos humanos laborales desde el momento de la contratación hasta el momento de la finalización de la relación laboral. Las situaciones al margen de la legislación vigente son: contratos temporales (19%), trabajo de 9 a 12 horas diarias (49%), trabajo de 12 horas en jornada nocturna (18%), salario que no compensa el tiempo y la intensidad laborada (74%).
2. Se encuentran prácticas que implican discriminación de género, a saber: al momento de la contratación se les exigió exámenes de embarazo al 45% y se indagó sobre su situación familiar al 70%. Además, el 96% de las mujeres manifestaron que hay represalias por quedar embarazada. Las condiciones laborales no ofrecen un ambiente seguro para las mujeres en estado de gravidez: el 27% presentó abortos, el 31% hemorragias y amenazas de aborto y el 32% tenía infecciones urinarias.
3. Los aspectos anteriores reflejan que hay cientos de personas que a diario se les violentan sus derechos laborales en la industria de arneses de vehículos y que las autoridades de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social no cumplen el mandato de tutela y protección de los derechos humanos laborales, y los dueños de las empresas obvian el principio de obligatoriedad del cumplimiento de estas leyes al ser de orden público, tal como lo establece el artículo 138 constitucional y el artículo 1 del Código del Trabajo vigentes.
4. La maquila le apostó a la diversificación con esta industria, siendo un salto cualitativo del mero ensamble de prendas de tejido de punto a los arneses de vehículos, un trabajo que en teoría debería ser mejor pagado. Sin embargo, trasladó el mismo modelo de explotación y precariedad laboral. El haberse posicionado dentro de los primeros lugares de exportación a Estados Unidos de Norte América no se tradujo en beneficios para las obreras.
5. Como país no podemos apostarle únicamente a este tipo de industrias volátiles, que imponen precariedad, no contribuyen al desarrollo de Honduras, y heredan una población enferma, sin vivienda, sin educación y sin seguridad social.

