

Monitoreo
**Derechos humanos laborales
de las obreras en las maquilas
textiles de Honduras**

Levantamiento de encuestas:
Erika Pineda, Rosa Gómez y Mercaplan

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

Dirección de estudio y redacción de informe:
Abg. Yadira Minero Rodas

© Centro de Derechos de Mujeres
Telefax (504) 552-8498 / 553-4979
San Pedro Sula, Cortés, Honduras.
Correo electrónico: cdmsps@sulanet.net

Primera edición: octubre de 2009

Diseño gráfico: Comunica

Tiraje: 000 ejemplares

Impreso y hecho en Honduras

Contenido

Presentación / 5

I. Marco metodológico / 7

Objetivo general / 7

Descripción metodológica y muestra / 7

II. Marco conceptual / 9

Contexto general de los derechos laborales en Honduras / 9

III. Marco Jurídico de los Derechos Humanos Laborales en Honduras / 11

Convenciones y declaraciones internacionales / 11

La Constitución de la República / 13

El Código de Trabajo / 14

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM) / 16

Situación del acceso al trabajo sin discriminación de género / 19

Situación de la estabilidad laboral / 21

Situación de la jornada de trabajo / 23

Situación del salario / 24

Situación de la protección a la maternidad / 26

Situación del buen trato en las relaciones laborales / 31

Cumplimiento de las prestaciones de ley / 32

Conclusiones / 35

Presentación

Las condiciones precarias en las maquilas en Honduras no representan una problemática nueva; existen diferentes investigaciones, denuncias de obreras y de organizaciones que la evidencian.

La precariedad en el trabajo no es casual y aislada, responde a las políticas de generación de empleo impulsadas por diferentes administraciones gubernamentales para atraer la inversión extranjera mediante concesiones y/o regímenes especiales donde se les otorga legalmente exoneraciones fiscales, acceso a tierras, bajas tarifas de agua potable y energía eléctrica.

Otro atractivo para la inversión extranjera es la poca vigilancia y tutela estatal sobre el impacto ambiental en las comunidades en que esta inversión se asienta y sobre las condiciones de trabajo que se imponen a partir de la organización de la producción intensiva, por cadenas de producción, bajo enfoques productivos “cero error”¹ y “justo a tiempo”²; y, además, que la producción no responde a necesidades locales, sino a las necesidades de consumo estacional de ropa, postres, vehículos, etc. de los países con alta concentración de riqueza.

En ese contexto las mujeres hondureñas tienen como única opción laboral insertarse en esos rubros de economía para la exportación, donde son vistas como mano de obra barata, de fácil reemplazo por los niveles de desempleo imperantes en el país; lo que, en alguna medida, contribuye a que soporten las prácticas de violación a sus derechos.

-
- 1 Es una forma de organización de la producción mediante la cual se ejerce un control en el trabajo y evidencia que parte de la cadena de producción genera el error en la producción.
 - 2 La metodología de producción Justo a tiempo (Just in Time) tiene como objetivo un procesamiento continuo, sin interrupciones de la producción. Conseguir este objetivo supone la minimización del tiempo total necesario desde el comienzo de la fabricación hasta la facturación del producto.

Los estudios cuantitativos contribuyen a determinar el grado de observancia de los derechos laborales y este conocimiento, a su vez, permite mejorar la definición e implementación de acciones de educación, incidencia, denuncia, etc., que permitan contribuir a mejorar esas condiciones de trabajo presentes en las maquilas. En tal sentido, el Centro de Derechos de Mujeres (CDM) está impulsando un observatorio sobre los derechos laborales de las mujeres, con el objetivo de monitorear y evidenciar el grado de observancia de los derechos humanos laborales de las mujeres trabajando en sectores para el libre comercio.

En ese marco este documento responde a esa labor de monitoreo de las condiciones de trabajo de diciembre de 2007. El informe “Derechos humanos laborales de las obreras de la industria textil hondureña” comprende las tendencias observadas en el sector y un breve análisis de las nuevas políticas, leyes e información cuantitativa que refleja el grado de observancia de los derechos humanos laborales de las obreras de la industria textil hondureña.

Cabe mencionar que, antes de su publicación, este documento sirvió de base para el acápite de la situación laboral en Honduras, específicamente en el marco jurídico y en algunos aspectos de la maquila textil, del Informe sobre Flexibilidad laboral en Centroamérica, ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos por parte de la Campaña Regional contra la flexibilidad laboral en Centroamérica.

I. Marco metodológico

Objetivo general

Determinar el grado de observancia de los derechos humanos laborales de las obreras en las maquilas textiles de la zona norte del país.

Descripción metodológica y muestra

Definimos como objeto de estudio los derechos laborales vistos desde las propias obreras, quienes desde su experiencia y percepciones nos dieran a conocer sus condiciones de trabajo y así determinar si enfrentan violaciones a sus derechos o no; y cuales son las principales violaciones. Se entrevistó específicamente a las operarias, aseadoras, cortadoras que son obreras. Se excluyó el personal de supervisión, administración y de confianza.

Establecimos que al momento de la realización de las encuestas las mujeres estuvieran trabajando y que las empresas donde ellas laboraban estuvieran ubicadas en los municipios de San Pedro Sula, Choloma y Villanueva.

Las entrevistas fueron personales cara a cara y se realizaron en la entrada o en la salida de las fábricas seleccionadas aleatoriamente, a través de encuesta; se entrevistaron 800 trabajadoras.

Para la realización de este estudio se diseñó un instrumento de recolección de información con el 100% de preguntas cerradas, que incluye datos generales de empleo, condiciones de trabajo y derechos individuales laborales. Las condiciones de trabajo son medidas a través de preguntas acerca de la forma de contratación como: la elaboración de contratos escritos al empezar a trabajar, duración de contrato, auxilio de cesan-

tía, requisitos de empleo o documentos solicitados, exámenes médicos como requisitos. Las jornadas de trabajo son medidas por el número de horas de horario normal, trabajo de horas extra, pago de horas extra, obligatoriedad de trabajo extra. En los derechos laborales se solicitó información a las obreras sobre aquellos beneficios legales obligatorios de las empresas. Los derechos de maternidad son auscultados a través de preguntas sobre derechos obligatorios que deben de suministrar o cumplir. Aspectos relativos a maltrato y salud de las obreras también son objeto de esta investigación.

El marco muestral del estudio fueron las empresas maquiladoras ubicadas en la zona norte del país, debido a que cerca del 70% de esta industria está concentrada en el departamento de Cortés, específicamente en los municipios de Villanueva, Choloma y San Pedro Sula. Para este periodo la mayoría de las empresas están adscritas al régimen de zonas libres (ZOLI). Se levantaron 800 encuestas y se procesaron 717 de las mismas, que se tomaron de 19 maquilas textiles de forma aleatoria.

A la par se analizan algunos decretos ley que demuestran para quién legislan los que nos gobiernan, hechos que fueron denunciados oportunamente, pero que son parte de la degradación de los derechos laborales en el periodo.

II. Marco conceptual

Contexto general de los derechos laborales en Honduras

Honduras está ubicada en el centro del istmo centroamericano, su población es de 7.585.155 millones de habitantes³, es el tercer país más pobre de América Latina; según el Instituto Nacional de Estadística (INE) 1.714.835 personas viven con menos de un dólar diario. Y por la construcción social de género en nuestras sociedades, la pobreza impacta con más fuerza en las mujeres que son el 50,4%⁴ de la población, ya que en ellas recae la carga de la economía de cuidado, es decir, garantizar alimentos, vestuario, educación, vivienda y acceso a salud a sus familias.

En nuestro país, durante las últimas tres décadas, el mercado y las políticas laborales se han consolidado en torno a las políticas económicas de apertura comercial impulsadas por los gobiernos que se sucedieron en ese período, transformando así un país eminentemente agrícola en un país con una estructura productiva por nichos: turismo y exportación. Los principales rubros de exportación son: textiles, camarón, melón, tabaco, arneses de vehículos, tabaco y tilapia⁵.

La mayoría de las empresas de esos nichos productivos son de capital extranjero, que operan bajo exoneración de todo tipo de gravámenes y cuyo único aporte al país es el salario pagado a sus empleadas(os). Generalmente estas empresas no tienen arraigo nacional, ya que no realizan mayores inversiones, lo que les permite cerrar operaciones de la noche a la mañana y dejar nuestro país, sin importar las condiciones en que quedan las personas empleadas.

3 Instituto Nacional de Estadística, Trigésima Quinta Encuesta Permanente de Hogares (EPHPM), septiembre de 2007.

4 *Ídem*.

5 Tipo de pez de agua dulce que se cría en estanques. Actualmente Honduras es segundo país exportador de tilapia a Estados Unidos de Norte América.

Los temas anteriores constituyen factores que condicionan las políticas laborales a los intereses de los inversionistas y no a los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras, lo que produce modelos de empleo precarios, donde prevalecen la inestabilidad laboral, la alta rotación de mano de obra, las jornadas extenuantes, los salarios precarios, el no pago de horas extras, la falta de condiciones de higiene y seguridad laboral, la no afiliación al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), el no pago de bono escolar, la ausencia de guarderías infantiles, entre otras situaciones.

Este conjunto de hechos constituyen violaciones a los derechos laborales consagrados en la legislación nacional, en los tratados internacionales de derechos humanos e incluso de las normas mínimas declaradas en los Tratados de Libre Comercio, que son requisito para establecer relaciones comerciales o inversiones en nuestros países; en estos últimos los Estados se han comprometido en evitar la competencia desleal (doping social), que es resultado de bajar costos de producción a costa de la violación de los derechos laborales y/o condiciones de trabajo precarias.

En Honduras, el marco jurídico de protección laboral y de previsión social no ha sido reformado, mantiene su carácter social que garantiza la tutela de los derechos humanos de las personas trabajadoras, debido a la inequidad, la dependencia y la sobreexplotación en la relación laboral, que establece una posición de desventaja ante las empresas nacionales o extranjeras.

Pese a eso y al imperativo legal de orden público de las leyes laborales⁶, la flexibilidad laboral campea a la orden del día en las empresas de estos nuevos nichos productivos, sin que los gobiernos de turno se preocupen por vigilar, tutelar, restituir los derechos de las personas que ahí laboran, tal como la Constitución Política de la República, en sus artículos 127, 135 y 138 manda y faculta.

6 Artículo 128 de la Constitución Política de la República, decreto 131-1982.

III. Marco Jurídico de los Derechos Humanos Laborales en Honduras

Convenciones y declaraciones internacionales

El artículo 18 de nuestra Constitución Política establece que los tratados internacionales celebrados por Honduras se vuelven ley dentro del derecho interno, y que en caso de conflicto entre el tratado y/o convención y la norma secundaria, prevalecerán los primeros.

En consecuencia, los tratados internacionales sobre los derechos humanos son parte del derecho interno del país:

- ▶ La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ▶ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- ▶ La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁷.
- ▶ La Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”.
- ▶ La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belén do Pará⁸”.

7 Ratificada por Honduras mediante decreto No 979, *La Gaceta* No 3.203 del 10 de septiembre de 1980.

8 Ratificada por Honduras mediante decreto No 72-95, *La Gaceta* No 27.678 del 14 de junio de 1995.

En materia laboral Honduras ha ratificado 22 convenios ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a saber:

1. C14, Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921. Ratificado por Honduras el 17 de noviembre de 1964.

2. C27, Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929. Ratificado por Honduras el 19 de junio de 1980.

3. C29, Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Ratificado por Honduras el 21 de febrero de 1957.

4. C32, Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932. Ratificado por Honduras el 17 de noviembre de 1964.

5. C42, Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934. Ratificado por Honduras el 17 de noviembre de 1964.

6. C45, Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935. Ratificado por Honduras el 20 de junio de 1960.

7. C62, Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937. Ratificado por Honduras el 17 de noviembre de 1964.

8. C78, Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946. Ratificado por Honduras el 20 de junio de 1960.

9. C81, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947. Ratificado por Honduras el 6 de mayo de 1983.

10. C87, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. Ratificado por Honduras el 27 de junio de 1956.

11. C95, Convenio sobre la protección del salario, 1949. Ratificado por Honduras el 20 de junio de 1960.

12. C98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Ratificado por Honduras el 27 de junio de 1956.

13. C100, Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951. Ratificado por Honduras el 9 de agosto de 1956.

14. C105, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957. Ratificado por Honduras el 4 de agosto de 1958.

15. C106, Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957. Ratificado por Honduras el 20 de junio de 1960.

16. C108, Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958. Ratificado por Honduras el 20 de junio de 1960.

17. C111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Ratificado por Honduras el 20 de junio de 1960.

18. C116, Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961. Ratificado por Honduras el 7 de noviembre de 1964.

19. C122, Convenio sobre la política del empleo, 1964. Ratificado por Honduras el 9 de junio de 1980.

20. C138, Convenio sobre la edad mínima, 1973. Ratificado por Honduras el 9 de junio de 1980.

21. C169, Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales, 1989. Ratificado por Honduras el 23 de marzo de 1995.

22. C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Ratificado por Honduras el 25 de octubre de 2001.

La Constitución de la República⁹

En Honduras los derechos laborales tienen rango de garantías fundamentales con carácter de orden público, en consecuencia de imperativa observancia; las mismas están consignadas del artículo 127 al 141, del capítulo V denominado del Trabajo, en el Título III de las Declaraciones, derechos y garantías de la Constitución Política de la República.

9 Decreto No. 131 de fecha 11 de enero de 1982.

Estas garantías tienen el fin primordial de dar protección a la vida, la salud y brindar un nivel de vida digno a la persona trabajadora; en tal sentido enuncia los siguientes derechos: estabilidad laboral, jornada de trabajo diaria y semanal, pago de horas extras, la voluntariedad de las horas extras, salario mínimo, higiene y seguridad, previsión social, vacaciones remuneradas, edad mínima para trabajar, descansos generales y especiales, séptimo día, licencia por maternidad, incapacidades por accidentes y enfermedades de trabajo, derecho de huelga y paro, derecho de sindicación y asociación.

La observancia, tutela y restitución de los derechos mencionados la ejercen las instancias legalmente asignadas¹⁰, las mismas son: la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, los Juzgados y Tribunales del Trabajo, y la Inspectoría del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

También establece el régimen para empleados domésticos, para los trabajadores del campo, el régimen de formación profesional y técnica, y señala la responsabilidad social de las empresas en cuanto a educación, salud, vivienda como beneficios para el asalariado.

El Código del Trabajo¹¹

El Código del Trabajo desarrolla y amplía cada una de las garantías constitucionales. Su finalidad es establecer un equilibrio entre la desigualdad económica entre la persona trabajadora y los empresarios, por tanto, es un derecho estatutario que establece la protección social y estatal a toda persona trabajadora.

Regula lo relativo a contratos de trabajo, trabajos sujetos a régimen especial, jornadas, descansos, vacaciones, salarios, protección a las personas trabajadoras al ejecutar su labor (higiene, seguridad y riesgos profesionales), organizaciones sociales (sindicatos, federaciones y confederaciones), conflictos colectivos (huelga y paro), organización administrativa del trabajo (Secretaría de Trabajo, Dirección, Inspectoría y Procuraduría

10 Véase artículos 591, 610, 611, 664 y 665 del Código del Trabajo vigente.

11 Decreto No. 189 del 19 de mayo de 1959.

del Trabajo), jurisdicción del trabajo y procedimientos en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social (arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje).

Los principios que orientan todas las normas establecidas en el Código del Trabajo, son: *in dubio pro operario* (la norma más favorable y la condición más favorable), la igualdad de oportunidades e igualdad de remuneración, irrenunciabilidad de derechos, normas mínimas, gratuidad, irretroactividad, continuidad, orden público, todo con la finalidad de proteger a la persona trabajadora frente a los posibles abusos del capital.

El principio de orden público lo desarrolla el Código del Trabajo en su artículo 3, cuando establece la nulidad *ipso jure* de todo acto y estipulación que contravenga la norma.

Otro imperativo legal¹² es el de “continuidad o estabilidad en el trabajo”, al presumir legalmente que toda relación de trabajo está regida por un contrato y su falta de existencia es imputable al patrono. Para garantizar la estabilidad laboral instituye expresamente las causales que facultan al patrono para realizar el despido con justa causa y las causales del despido indirecto. También regula los derechos al término de la relación laboral como: preaviso, auxilio de cesantía y el pago de los derechos adquiridos no acreditados.

También estable como preferentes, frente a cualquier otro acreedor, los créditos labores a favor de los trabajadores en casos de liquidación, cese de negocio, insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares.

Manda el buen trato en las relaciones laborales cuando obliga a los patronos a guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabra o de obra y de actos que pudieran afectar su dignidad¹³.

12 Véase artículos del 111 al 126 del Código del Trabajo.

13 Véase numeral 6 del artículo 95 del Código del Trabajo.

En el caso de las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras, el Código del Trabajo tiene un carácter androcéntrico, ya que establece estas responsabilidades única y exclusivamente a las mujeres. Regula derechos específicos para las trabajadoras al establecer¹⁴ licencia remunerada por maternidad de 84 días (prenatal, parto y posparto), 180 horas de lactancia a partir del parto, a la protección contra el despido durante la maternidad so pena de una indemnización de 60 días en su caso; y lo obliga a acondicionar un lugar en el centro de trabajo para que las madres alimenten a sus hijos y para que puedan dejarlos, bajo el cuidado de una persona idónea.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM)¹⁵

El Estado de Honduras mediante la emisión de esta ley pretendió adoptar medidas positivas en diferentes áreas claves para el desarrollo nacional, a fin de eliminar la discriminación y todos los obstáculos que se oponen a la participación plena de la mujer. Esta ley está interrelacionada con la implementación de las políticas y programas que garanticen a las mujeres y niñas el pleno ejercicio y goce de sus derechos humanos a través del Instituto Nacional de la Mujer (INAM).

Esta ley significa un avance en cuanto a la equidad de género, estableciendo medidas para prevenir, eliminar o sancionar la discriminación de la mujer en el trabajo. En el capítulo V¹⁶, establece que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, exigirá el cumplimiento del principio “A trabajo igual corresponda salario igual”, para evitar la discriminación salarial por razones de género.

14 Véase artículos 127 al 148 del Código del Trabajo.

15 Aprobada mediante decreto No. 34-2000, publicada en *La Gaceta* No 29.177 el 11 de abril de 2000.

16 Véase artículos 44 al 68, capítulo IV de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

Asimismo, establece la igualdad de oportunidades en similares condiciones a las mujeres, en los aspectos de selección, empleo, asignación de trabajo y promoción, así como en la formación, educación y capacitación; lo mismo que prohibir la discriminación de género en los recortes de personal y despidos. Incorporó la figura del acoso sexual en el trabajo, cuando en su artículo 60 establece lo consigna como causal de despido indirecto para la trabajadora.

También ordena que el Estado, con los actores sociales, deberá promover la protección efectiva de la mujer durante su maternidad, adoptando medidas orientadas a eliminar la discriminación, asegurar su estabilidad laboral y prohibiendo el desempeño en puestos de trabajo que puedan afectar su salud.

En cuanto al importe del salario se establece que para cada clase de trabajo se debe tomar en cuenta la intensidad y ritmo, clima y condiciones, y la antigüedad del trabajador o trabajadora en el mismo. Además, obliga a los patronos a promover la adecuación de espacios que permitan la satisfacción de las necesidades básicas en los centros de trabajo, sanitarios, comedores, despensas, enfermería, y guarderías.

IV. Hallazgos del estudio

Los datos que se presentan a continuación reflejan la situación de los principales derechos humanos laborales en la maquila textil, se describen las situaciones de mayor relevancia que reflejan el grado de respeto o no de los siguientes derechos individuales del trabajo: acceso al trabajo sin discriminación, estabilidad laboral, la jornada de trabajo y las horas extras.

Situación del acceso al trabajo sin discriminación de género

Discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
- c) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

Artículo uno del Convenio 111, Sobre la discriminación en el empleo y ocupación.

La maquila significó un aumento de las mujeres en el trabajo remunerado en el país. Históricamente la mayoría de las personas que han labrado en esta industria han sido mujeres, por eso resulta paradójico que en la maquila, al momento de la contratación, se les exija exámenes de embarazo e indague sobre las responsabilidades familiares, porque son ellas las que con su fuerza laboral han sostenido esta industria.

Cuadro 1: Discriminación al momento de la contratación

32% se les exigió prueba de embarazo
80% se les interrogó sobre su estado civil.
61% se les preguntó si tenían pareja estable.
74% se les indagó sobre el número de hijos.

Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

El cuadro 1, construido con variables independientes entre sí, presenta las diferentes manifestaciones de discriminación de género al momento de la contratación porque restringe el acceso al empleo de las mujeres frente a los hombres; limita el acceso al empleo por su condición de mujer, ya que cultural e históricamente a ella se le asignan las responsabilidades familiares. Con estas prácticas, las empresas valoran más los roles y tareas asignadas culturalmente que sus actitudes, aptitudes, capacidad, experiencia y/o de los requisitos que para el trabajo o puesto deba desempeñar.

Tiene su origen en un conjunto de ideas y estereotipos que subyacen en nuestras sociedades como parte de un condicionamiento histórico y social, donde las mujeres estamos subordinadas. La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en su artículo 46, sanciona todas estas prácticas discriminatorias.

Situación de la estabilidad laboral

La estabilidad laboral es la columna vertebral del derecho laboral del cual se desprenden el resto de los derechos individuales y colectivos, es un requisito *sine quo non* para el empleo digno.

El marco jurídico internacional de derechos humanos lo plasma en el Convenio No 158 de la OIT, denominado Sobre la Terminación de la Relación Laboral por Iniciativa del Empleador y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador, en los cuales establecen que en el caso de un trabajador (ra) 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; indicando que cada país podrá optar por la opción que prefiera.

Tiene rango de garantía constitucional¹⁷ en el marco jurídico nacional y la normativa secundaria la regula de la siguiente manera: El contrato por tiempo indefinido es lo imperante en cualquier relación laboral¹⁸, las causas de terminación del contrato se establecen claramente¹⁹ y establece el pago de una indemnización cuando la causa de terminación sea responsabilidad del patrono²⁰.

En el caso específico de las maquilas de la industria textil, el derecho a la estabilidad en el empleo ha sido violentado de manera constante, ha sido objeto de estudios, investigaciones, casos incoados por cientos de personas, movilizaciones, propuestas de reforma para crear garantías y campañas masivas de denuncia e incidencia.

Para este periodo, el derecho a la estabilidad laboral sigue inestable a pesar de que el 99% de las obreras manifestaron contar con un Contrato de Trabajo por tiempo indefinido; sin embargo, al 77% de las entrevistadas se les pagó el auxilio de cesantía que es la indemnización al quedar cesante, este pago por lo general se hace en diciembre y esta práctica les

17 Artículo 129 de la Constitución Política de la República.

18 Artículos 46 al 48 y 50 del Código del Trabajo.

19 Artículos 111 al 115 del Código del Trabajo.

20 Artículos 116 al 126 del Código del Trabajo.

ha permitido a las empresas admitir a las personas que deseen en enero. Al analizar las cifras se deduce que el 73% no tienen estabilidad en su contratación.

Este pago de auxilio de cesantía cada año al momento de cierre de operaciones ha sido muy bien recibido por las obreras, por distintas razones: crisis económica generalizada, salarios bajos. Este pago en definitiva representa un ingreso extra. Pero, al pasar los años, las obreras han comprendido, a partir de su experiencia, que este pago les puede cerrar las puertas al trabajo en enero; para este período el 54% no estaba de acuerdo con el mismo.

Otra situación preocupante y que da prueba de la parcialidad de las autoridades del trabajo es la emisión del decreto PCM 05-2007, emitido en mayo de 2007. Mediante este decreto el Gobierno central de Honduras elevó a política nacional “El Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno en Honduras (PGED)”, que orienta las políticas, estrategias y líneas de acción para generar empleo en este país hasta el año 2015.

Pero las políticas para la generación de empleo del Estado de Honduras se fundamentan en la creación de empleo inestable; éstas plantean la generación de un millón cincuenta mil empleos dignos (permanentes), progresivamente hasta el 2015, 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, consecuentemente el 67% de los nuevos empleos serán temporales. Para ampliar la información y análisis al respecto véase *Tiempo de Leer*, número 13, “El Estado de Honduras promueve la inestabilidad en el empleo”, publicado por el Centro de Derechos de Mujeres, CDM, en noviembre de 2008.

Situación de la jornada de trabajo

Las obreras en la maquila textil de Honduras trabajan jornadas extensas, intensivas y bajo presión; en el período reportado, el 99% trabaja de 9 a 12 horas y el 1% más 12 horas diarias.

El hecho que el 100% de las personas entrevistadas plantearan que su jornada diaria sobrepasa las nueve horas demuestra dos cosas, primero que no es una práctica casual, ya que en ella fundamentan su organización productiva y, segundo, que las autoridades del trabajo no tutelan este derecho consagrado como garantía constitucional en el artículo 134 de nuestra Constitución Política de la República, así como en el 332 y 333 del Código del Trabajo.

Lamentablemente esta práctica empresarial permanente y consistente se basa en la generación de ganancias, sin importar el impacto en la vida, la salud de la persona trabajadora. Otro factor a tomar en cuenta es que la imposición de este tipo de jornada se hace bajo amenaza de despido. Los maltratos verbales que enfrentan, las constantes amenazas de despido y la imposición de castigos sin goce de salario están relacionados con que las obreras no quieren trabajar hasta altas horas de la noche por el clima de inseguridad y violencia que se vive en el país.

Al cruzar las variables de tiempo, maltrato y castigos al margen de la ley con la única finalidad de obtener ganancias, el trabajo de la maquila se acerca al trabajo forzoso.

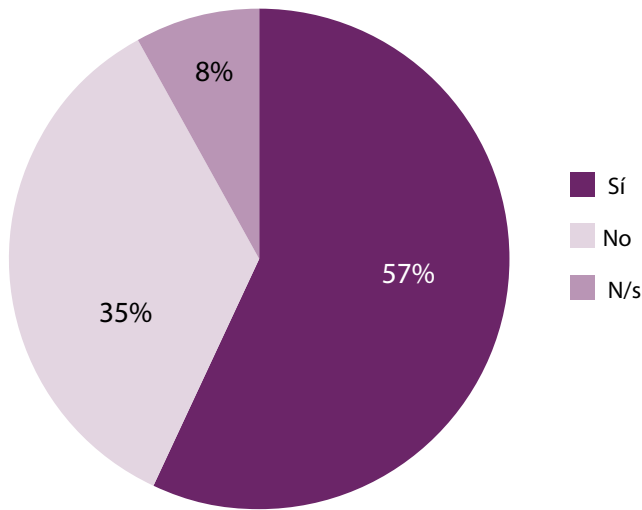
Horas extras:

En la gráfica 1 se muestra que el 57% de las mujeres plantearon que sí laboran horas extras, al contrario del 35% que dijo que no y el 8% no sabía.

Al comparar los datos con la información de cuánto tiempo trabajaban resulta que si el 100% trabaja más de nueve horas, que es la máxima legal, y sólo el 57% lo reconoce, hay 43% que las labora sin considerarlas horas extras, es decir que puede que no exijan su pago extra o pensar que su pago está correcto.

Nuevamente esta práctica en las maquilas textiles se hace al margen de la ley, específicamente del artículo 330 del Código del Trabajo que establece tiempo; y fuera del tiempo extra laborado, esta práctica violenta el número de horas que pueden trabajarse diaria y semanalmente y el carácter voluntario de las mismas, tal como está establecido en nuestras leyes.

Gráfica 1: Horas extras en la maquila textil



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Situación del salario

Para conocer el grado de observancia de este derecho se establecieron tres rangos salariales de pagos semanales, el primer rango de 700 a 779 lempiras representa menos que el salario mínimo establecido legalmente en el periodo, el segundo rango entre 800 a 899 lempiras que corresponde al salario mínimo y un tercer rango que representaba un pago semanal mayor que el salario mínimo de 900 a 1.000 lempiras semanales.

Al analizar el cuadro 2 observamos que el 42% de las obreras entrevistadas ganaban menos del salario mínimo y nuestra legislación laboral es contundente al ordenar que ninguna empresa pueda pagar menos del mínimo establecido por la ley.

Otro aspecto relevante es que el 100% de las personas entrevistadas trabajaban más de 9 diarias, si las empresas pagaran ajustándose a las leyes y compensaran adecuadamente el esfuerzo de las obreras, el 100% debería estar en el tercer rango o más allá de él y no sólo el 20%, entonces el 80% no devenga el salario compensatorio con las horas trabajadas lo cual es injusto e ilegal.

El 92% contestó que sí recibían el pago de horas extras, dato que en contexto resulta contradictorio. Entre varias razones, puede significar que dijeron “sí” para no tener problemas o no saber cuál es el salario mínimo y cómo se pagan las horas extras.

A esto se le suma la intensidad de la jornada de trabajo, exigiendo miles de piezas diarias; dependiendo de la operación, oscilan entre 1.500 a 4.800 piezas diarias, las obreras han denunciado en muchas ocasiones que esta meta es aumentada día con día y el bono de producción de L 300 (US\$ 16) es pagado si, y sólo si, ellas cumplen la meta de producción toda la semana.

Dieciséis dólares es lo que cuesta una camiseta sencilla de algodón en Estados Unidos y una obrera aporta una operación para 1.500 ó 4.800 obras terminadas en el día con su línea o módulo de trabajo. Lo que se convierte en ganancias diarias y de gran volumen para los dueños de las empresas.

Esta precariedad en el salario a costa de violentar los derechos humanos de las obreras impacta negativamente en la calidad de vida de ellas y su familia, en las posibilidades de una alimentación adecuada, estudio propio y de sus hijos, obtener una casa, entre otras. Sin olvidar el desgaste físico, mental y en la salud de las personas que trabajan más de 9 a 12 horas diarias.

Cuadro 2: Salario de las obreras (en lempiras)

Rango de salario	Porcentaje
700 a 799	42%
800 a 899	38%
900 a 1.000	20%

Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Pago del séptimo día

El artículo 2 del decreto 112 de la Ley del séptimo día y décimo cuarto mes en concepto de aguinaldo de nuestro país, establece que todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un día de descanso por cada seis días trabajados y será preferentemente el domingo y se remunerará igual que el salario promedio que el resto de la semana. Las obreras plantean que este derecho se respeta en un 92%.

Situación de la protección a la maternidad

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en su artículo 51 establece que el Estado y los actores sociales promoverán la protección efectiva de la mujer durante su embarazo y el período postnatal, adoptando medidas estrictas orientadas a eliminar la discriminación en el empleo y asegurar la estabilidad laboral y prohibir el desempeño de ciertos tipos de trabajo que afecten su salud.

Cabe tener presente que no se puede condicionar contratación alguna al estado de embarazo o posible embarazo de la mujer, que se abordó en el apartado de no discriminación en el acceso al empleo. Luego está un régimen de protección que comprende desde la estabilidad laboral²¹, la licencia forzosa por maternidad²², pago de la licencia²³, el control médi-

21 Artículo 144 y 145 del Código del Trabajo.

22 Artículo 135 del Código del Trabajo.

23 Artículo 136 del Código del Trabajo.

co, la lactancia²⁴, el trato preferencial para proteger su salud²⁵ hasta las guarderías²⁶.

La estabilidad en el empleo de una mujer embarazada es un derecho que se respeta en gran medida. En las bases de datos de procuración de casos laborales encontramos casos aislados de mujeres que han sido despedidas en estado de gravidez; en general, al demandar ante las instancias pertinentes, sus prestaciones son pagadas. Cuando la empresa cierra de forma intespectiva, no hay pago de derechos para nadie.

Licencia por maternidad

El Código del Trabajo y la Ley del IHSS establecen que la licencia forzosa y remunerada por maternidad será de 12 semanas divididas en periodos iguales antes y posteriores al parto (véase artículos 135 CT y 78 del Reglamento de la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social, y el artículo 4 del Convenio 183 de la OIT).

De las trabajadoras entrevistadas, el 94% sí lo gozaban y 6% no lo gozaba (gráfica 2).

Lactancia

El derecho a lactancia por maternidad es bastante respetado por la industria de la maquila; el 92% de las mujeres entrevistadas dijo que en la empresa se gozaba este derecho, el 1% no lo gozaba y 7% que no sabía (gráfica 2). Nuestra legislación laboral vigente establece el derecho a una hora diaria para alimentar a su hijo o hija recién nacido(a) durante los primeros seis meses de edad. Esta hora no debe de ser deducida de su salario semanal.

24 Artículo 140 del Código del Trabajo.

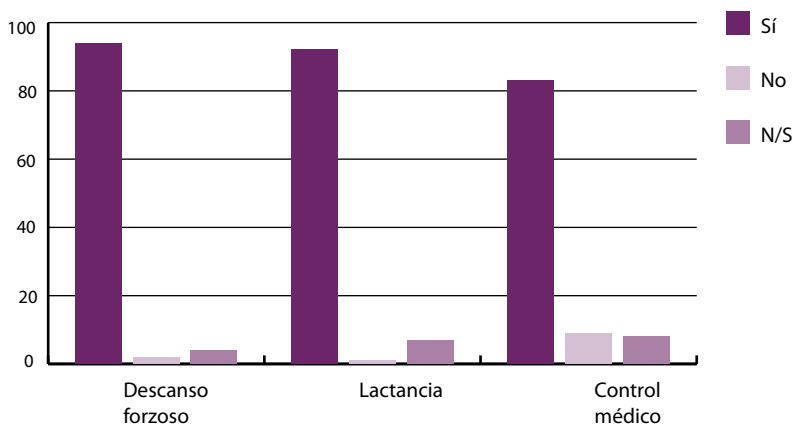
25 Artículo 147 del Código del Trabajo.

26 Artículo 142 del Código del Trabajo.

Control médico

Sólo el 9% de las mujeres planteó que no se le brindó el permiso para el control médico, el 8% no sabía si se otorga o no y el 83% planteó que se otorgaba (gráfica 2). El control médico periódico es vital para evitar complicaciones durante el embarazo y el parto o la muerte de la no nato y la madre. Para la empresa es obligatorio otorgar el permiso.

Gráfica 2: Derechos de maternidad

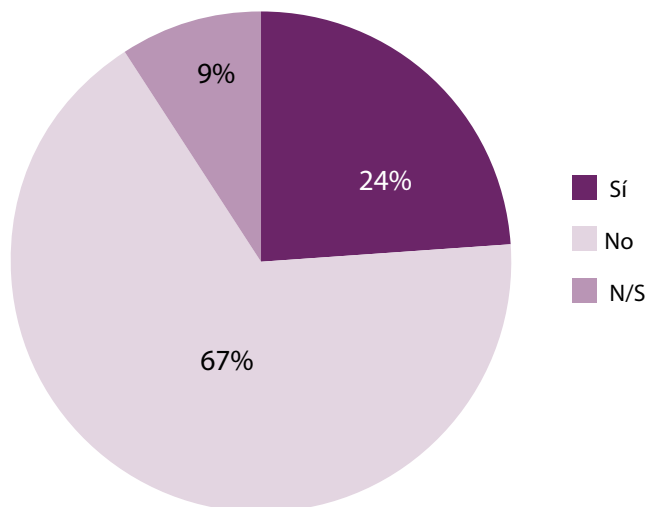


Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Trato preferencial

El 67% de las mujeres no recibió un trato preferencial por el hecho de estar embarazadas, véase gráfica 3, según nuestra legislación en materia laboral y previsión social, las trabajadoras en estado de embarazo deben recibir un tratamiento especial para el cuidado de la mujer y del no nato, para que no se presenten complicaciones durante la gestación. Estas obligaciones son tanto para el patrono como para las instituciones autónomas de asistencia médica.

Gráfica 3: Trato preferencial



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Salud de la mujer embarazada

La salud de la mujer embarazada está íntimamente ligada al control médico y al trato preferencial que se le brinda durante su embarazo. También inciden las condiciones de trabajo, tales como ambientes cerrados, contaminados, con largas jornadas de trabajo, presión por las altas metas de producción y la calidad exigida de la misma, lo que es típico en la industria maquiladora.

Los problemas de salud que presentan las obreras embarazadas son (véase gráfica 4):

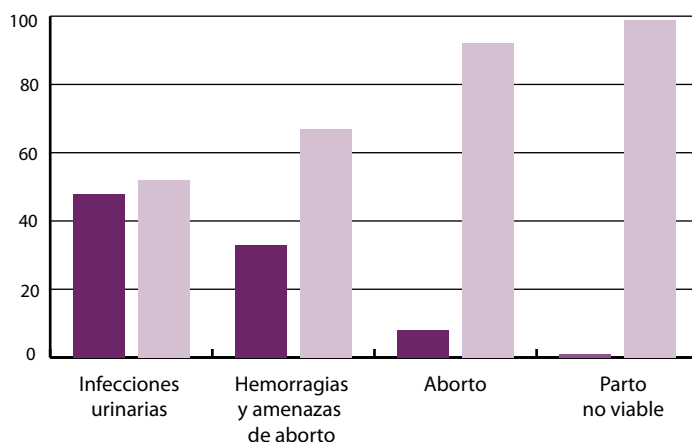
a) Las infecciones urinarias se presentan en el 48% de los casos y está ligado a los permisos restringidos para ir al baño y estar en una sola posición (sentadas en bancos) por más de 9 horas diarias.

b) Hemorragias y amenazas de aborto se presentan en un 33% y es resultado en gran medida de las infecciones urinarias, de la presión laboral por metas, de los malos tratos, trabajar más de ocho horas diarias y la mala alimentación.

c) El aborto se presenta en un 8%, se presenta por la suma de factores antes mencionados.

d) Parto no viable, que el niño o niña muere al momento de nacer, se presentó en un 1%.

Grafica 4: Salud de la mujer embarazada



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Guarderías

Las guarderías son inexistentes en la industria de la maquila, el 99% de las mujeres entrevistadas planteó que no gozaban de este derecho a pesar de la obligatoriedad para las empresas con más de 20 trabajadoras, el que esta establecido en diferentes cuerpos legales: artículo 59 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, artículo 142 del Código del Trabajo vigente.

Los empresarios de las maquilas y el Estado de Honduras al no cumplir con el establecimiento de las guarderías infantiles, violentan las leyes y no valoran los efectos positivos en sus empleadas, quienes al tener a sus hijas e hijos cerca de su trabajo, ahorran tiempo en el traslado, no hacen pagos extras para que les cuiden a sus hijos/as y les genera más tranquilidad, lo que sumado se traduce en una empleada más productiva.

Situación del buen trato en las relaciones laborales

El inciso 9 del artículo 96 del Código del Trabajo prohíbe a los empleadores realizar actos que vulneren o restrinjan los derechos que otorga la ley a los trabajadores o que ofendan su dignidad.

Al analizar el cuadro 3 se observa que los malos tratos están a la orden del día en las maquilas, son altos los porcentajes de los gritos, las amenazas con despido y en un menor porcentaje las palabras groseras, la negación de permisos para ir al baño, al médico y para comer.

Es preocupante la presencia de maltrato físico, propio de la esclavitud, el cual se presenta en un porcentaje alto: las empujan, les tiran materiales y reciben amenazas de golpes.

Mucho de lo que sucede está ligado a la exigencia de producir casi como robots, sin hablar, sin moverse y con miles de operaciones repetitivas; pero también funciona como medida de presión ante la negativa de las obreras a trabajar hasta la noche por los riesgos que implica, pues no las llevan a sus casas como establece la ley. Pasan por alto que promover las buenas relaciones contribuye a mejorar las tasas de productividad en las empresas.

Los malos tratos tienen la finalidad de aplastar a la otra, de que no actúe o defienda sus derechos, es una agresión contra la dignidad de las obreras y sus derechos laborales.

Los maltratos verbales o físicos son una manifestación de la violencia de género contra las mujeres, en el marco de la violencia estructural de las sociedades patriarcales con una jerarquía muy marcada entre las personas en razón al sexo, reafirmandose así la subordinación y dis-

criminación de las obreras, por mujeres y por pobres, para facilitar la explotación laboral.

Cuadro 3: Malos tratos en las maquilas

Manifestaciones de malos tratos	Porcentajes independientes
Se les gritó	89
Se les empujó	19,4
Se les tiró materiales de trabajo	68,2
Se les negó permiso para ir a comer	16,4
Se les amenazó con golpearlas	19,4
Se les negó permiso para ir al baño	20,5
Se les amenazó con despido por no trabajar bien	92,2
Se les negó el permiso para ir a consulta médica	16,4
Se les dijo palabras groseras	16,4

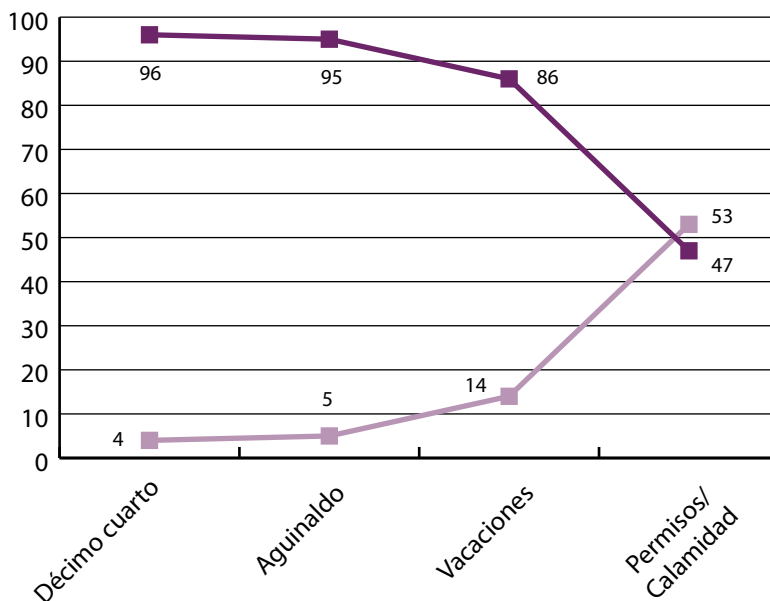
Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

Cumplimiento de las prestaciones de ley

No hay un derecho laboral que las mujeres ejerzan en un cien por ciento. El decimocuarto mes y el aguinaldo son los derechos que más se cumplen, 96% y 95% respectivamente (véase gráfica 5).

Nuestra legislación plantea que 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. Esta prestación consiste en que se paga el 100% del salario al trabajador que ha cumplido el año completo de trabajo, en el periodo comprendido del 1 de julio al 30 de junio del periodo siguiente.

Gráfica 5: Prestaciones de ley



Fuente: Centro de Derechos de Mujeres, CDM.

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 considera 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 efectuó con regularidad todo el año; y a los que por contrato colectivo se les considere permanentes, independiente del tiempo trabajado. El pago del décimo tercer mes en concepto de aguinaldo es un salario adicional a los doce retribuciones que se abonan por mes durante el año²⁷.

²⁷ Artículo 3 de la Ley del séptimo día y el décimo tercer mes en concepto aguinaldo, decreto 112. Emitido el 28 de octubre de 1982.

Las estadísticas reflejan que el 86% de las obreras goza de vacaciones en las maquilas (gráfica 5), el artículo 345 del capítulo III del Código del Trabajo vigente establece que el trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, en el mismo capítulo se regula el tiempo de duración de las mismas, cuándo se deben gozar y otras regulaciones.

Los permisos por calamidad doméstica son aquellos que se otorgan cuando hay una eventualidad en la familia, muerte o enfermedad. Esta prestación presenta un bajo cumplimiento: el 53% de las obreras manifestó que no lo gozaban.

Conclusiones

Los datos presentados son datos generales; confluyen con otros elementos del contexto internacional y nacional y aportan elementos para analizar y discutir el modelo productivo en la maquila.

Hay tres aspectos relevantes que se concluyen de este estudio:

El modelo productivo en la maquila impone la flexibilidad en el trabajo y violenta de manera sistemática los derechos humanos de las personas que laboran en las mismas. Quedó demostrada la violación a la equidad de género en el acceso al empleo, la forma sistemática en que violentan la estabilidad laboral, la jornada universal de 8 horas y el pago justo de horas extras. En alguna medida hay respeto a los derechos de protección a la maternidad, con excepción del trato preferente y la existencia de guarderías, que en el caso de las últimas no hay en las maquilas.

Al no realizar las inspecciones a las que está obligado o al parcializarse a favor de los empresarios o aceptar prebendas de los mismos, el Estado de Honduras no garantiza los derechos humanos en materia laboral. La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social no capacita a su personal y no fomenta la vigilancia de las condiciones de trabajo.

El costo para las mujeres es alto y en el devenir de los años estas mujeres se quedarán sin estudios y, en muchos casos, enfermas. Este alto costo constituye un elemento fundamental para preguntarnos si con este modelo de empleo es posible generar un desarrollo que beneficie a todas las personas.

