

# La violencia laboral como un riesgo ocupacional y sus implicaciones de género en Honduras

EQUIPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE DE HONDURAS (EMIH)









**La violencia laboral  
como un riesgo ocupacional  
y sus implicaciones de género  
en Honduras**



# La violencia laboral como un riesgo ocupacional y sus implicaciones de género en Honduras

EQUIPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE DE HONDURAS (EMIH)



© Equipo de Monitoreo  
Independiente de Honduras (EMIH)  
Tel. 2550 0981  
emihonduras1@gmail.com  
San Pedro Sula, Honduras

Primera edición: octubre de 2018

Esta publicación se realizó con el apoyo financiero de la Iniciativa Cristiana Romero (ICR). No obstante, los contenidos son responsabilidad exclusiva del EMIH.

Edición, diseño e impresión: Editorial Guaymuras, Tegucigalpa

Diseño de portada: Marianela González A.

Su contenido puede utilizarse libremente, siempre que se cite la fuente.

Impreso y hecho en Honduras.



## Contenido

SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....	9
PRESENTACIÓN .....	11
INTRODUCCIÓN.....	13
1. DISEÑO METODOLÓGICO .....	19
1.1 Ajustes a la metodología .....	20
1.2 Hoja informativa de los rubros seleccionados.....	21
2. MARCO REFERENCIAL.....	29
2.1. Breves apuntes sobre el caso Honduras.....	31
3. CONTEXTO DEMOGRÁFICO Y POLÍTICO .....	38
3.1. Población y empleo .....	38
3.2. El contexto político .....	40
4. RESULTADOS.....	44
4.1. Las percepciones de trabajadoras y trabajadores .....	44
4.2 Algunas precisiones de las y los informantes claves.....	65
<i>Composición de la fuerza de trabajo .....</i>	<i>65</i>
<i>Sobre la discriminación.....</i>	<i>66</i>
<i>Sobre el salario .....</i>	<i>67</i>
<i>Sobre el acoso sexual y el hostigamiento laboral .....</i>	<i>67</i>
<i>Salud ocupacional.....</i>	<i>68</i>
<i>Participación de las mujeres en el sindicato, comisiones etc. ....</i>	<i>70</i>
<i>Economía de cuidado doble o triple jornada .....</i>	<i>70</i>
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES.....	75
BIBLIOGRAFÍA .....	78
ANEXOS.....	80



## Siglas y acrónimos

AMES	Asociación Mujeres en Solidaridad
ANDAH	Asociación Nacional de Acuicultores de Honduras
AHM	Asociación Hondureña de Maquiladores
AFL-CIO	Centro Americano para la Solidaridad Sindicalista Internacional
BCH	Banco Central de Honduras
CAFTA	Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y EUA
CDM	Centro de Derechos de Mujeres
CUTH	Central Unitaria de Trabajadores de Honduras
CODEMUH	Colectiva de Mujeres Hondureñas
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (siglas en inglés)
CEDOH	Centro de Documentación de Honduras
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CIR	Iniciativa Cristiana Romero
EPHPM	Encuesta Permanente de Hogares para Propósitos Múltiples
EMIH	Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras
EPP	Equipos de Protección Personal
FOSDEH	Foro Social de Deuda Externa y Desarrollo de Honduras
FESTAGRO	Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Agroindustria
FITH	Federación Independiente de Trabajadores de Honduras
CGT	Central General de Trabajadores

ICC	Iniciativa de la Cuenca del Caribe
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
INE	Instituto Nacional de Estadística
LGTBT	Siglas que designan internacionalmente a hombres y mujeres homosexuales, bisexuales, transexuales e intersexuales.
RSM	Red de Solidaridad de la Maquila
RSMH	Red de Sindicatos de Maquila en Honduras
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería
ORMUSA	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OTEXA	Office of Textiles and Apparel (Secretaría de Textiles y Ropa de los Estados Unidos)
PIDESC	Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
ZEDE	Zonas de Empleo y Desarrollo Económico

## Presentación

*La violencia laboral como un riesgo ocupacional y sus implicaciones de género en Honduras*, elaborado por el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), presenta información sistematizada sobre cómo afecta esta problemática a las personas que trabajan en rubros de exportación, principalmente la maquila.

Por tanto, esta investigación es una aproximación a la situación de obreros y obreras organizadas en sindicatos, pero también de aquellas cuyos procesos organizativos aún son incipientes, como las que laboran en plantaciones de agroexportación, que avanzan en la conquista de sus derechos a través de procesos organizativos, de incidencia y diálogo social.

Este trabajo —que es parte de un esfuerzo regional impulsado por organizaciones de mujeres que ejecutan el proyecto «Fortalecimiento y aplicación efectiva de los derechos laborales, con un enfoque de género, en la industria del vestido en América Central»<sup>1</sup>—, se elaboró a partir de consultas con trabajadoras y trabajadores, líderes sindicales, y defensores y defensoras de derechos humanos, y con base en la bibliografía disponible.

Para esos hombres y mujeres que aportan sus energías a estas empresas, nuestro agradecimiento especial por el tiempo y la calidez humana que nos brindaron en los distintos encuentros. De igual manera, agradecemos a las defensoras, defensores y activistas que, con sus esfuerzos, contribuyen a cambiar la realidad de la población trabajadora.

Agradecemos a la Iniciativa Cristiana Romero (ICR) por su aporte para hacer posible esta publicación que, esperamos, sea de utilidad para las organizaciones, las trabajadoras y los trabajadores, tanto en el ámbito laboral como en su vida cotidiana.

---

1 Asociación Mujeres en Solidaridad (AMES) de Guatemala, Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) y Movimiento María Elena Cuadra (MEC) de Nicaragua.



## Introducción

La violencia laboral es expresión de las relaciones sociales en el trabajo y está mediada, a su vez, por relaciones de clase, género y etnia, entre otras; por tanto, tiene relación con prácticas sociales discriminatorias, a la vez que puede responder a formas de organización del trabajo tradicionales y no tradicionales, orientadas a influir sobre la productividad o el rendimiento en el trabajo (...).

Las relaciones de género en el trabajo también pueden favorecer el acoso y otras formas de violencia laboral. Los estereotipos de género generan actitudes discriminatorias propiciadoras de expresiones de violencia laboral. La percepción social de las mujeres en el mercado de trabajo como fuerza de trabajo secundaria, tiende a concentrarlas en sectores de mayor vulnerabilidad a experimentar humillación, hostigamiento y acoso sexual en el desempeño del trabajo<sup>2</sup>.

En Honduras, al igual que en el resto de Centroamérica, desde el momento que la industria de la maquila llegó para quedarse, las organizaciones y movimientos sociales, de acuerdo a sus distintas maneras de estudiar los fenómenos sociales, han ahondado en las características que adopta esta modalidad de producción, surgida en el marco de una nueva división internacional del trabajo que, con «el fenómeno de la relocalización productiva mundial, han rearticulado al mundo de una forma que sigue fomentando la desigualdad entre los países centrales y los países dependientes»<sup>3</sup>.

Esta afirmación adquiere sentido en la medida que se ha podido constatar que, con la instalación de la maquila y de otros rubros como los de la agroexportación, la pobreza, lejos de disminuir, se ha profundizado en estos países, donde son evidentes los procesos de precarización del empleo y su impacto en la vida de las personas y comunidades.

Reviste especial interés, para efectos de este estudio, la cuota que corresponde a las mujeres en este fenómeno social y económico, considerando que la industria maquiladora y agroindustrial, en su proceso

---

2 Doris Acevedo, «Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura», en *Salud de los Trabajadores*, vol. 20, núm. 2, julio-diciembre, 2012, Maracay, Venezuela, pp. 167-177.

3 Mateo Crossa Niell, *Honduras: maquilando subdesarrollo en la mundialización*, Guaymuras, Tegucigalpa, 2016.

de expansión, se ha caracterizado por preferir mano de obra femenina, jóvenes en su mayoría<sup>4</sup>. En la actualidad se observan modificaciones que se relacionan con la precarización generalizada del empleo y el incremento del desempleo, y aparecen en escena nuevas modalidades de maquila —textileras, calcetines, servicios electrónicos, arneses y piezas de automóviles, así como servicios varios (*call center*)— que requerirán de un análisis específico, teniendo en cuenta el desplazamiento de la mano de obra femenina, tanto en Honduras como en los demás países de la región.

En Centroamérica hay alrededor de 390.000 personas trabajando bajo las leyes de zonas francas, sobre todo en la industria textil y de confección. Honduras encabeza la lista con 144.000 personas (16.900 trabajando en arneses); le sigue Nicaragua con 108.914 (15.000 en arneses); El Salvador con 76.713, y Guatemala con 60.000 trabajadoras y trabajadores<sup>5</sup>.

Pero en Honduras se anuncia otro fenómeno: las Zonas de Empleo y Desarrollo Económico (ZEDE), con el previsible impacto en las comunidades, como sucedió en el pasado cuando se asentaron los primeros parques industriales de maquila. Los medios de comunicación repiten un eslogan que ha hecho popular el actual gobernante: «La hora de la zona sur ha llegado», en alusión a una región con altos índices de pobreza, donde proyectan iniciar esta nueva estrategia de negocios que, según los grupos empresariales, llevará el desarrollo a zonas altamente deprimidas<sup>6</sup>.

Es del caso señalar que en estas zonas la vigilancia será menor que la existente donde opera la maquila. La ley que regula las ZEDE abre nuevas puertas a los empresarios extranjeros para invertir en zonas especiales, donde podrán contar con sus propios órganos de gobierno, legislación y jurisprudencia, lo que se considera como una destrucción deliberada de la soberanía nacional. Crossa Niell se refiere a la conexión de esta estrategia con una etapa de descomposición profunda del capitalismo hondureño, en la que se articula un patrón de despojo y apropiación privada de los recursos naturales, un creciente protagonismo del crimen organizado y el narcotráfico, una tendencia ascendente de la militarización del territorio, y una mayor concentración de capital en la industria maquiladora<sup>7</sup>.

El objetivo principal de esta investigación constituye un reto para las organizaciones, en tanto que plantea la necesidad de *aportar al análisis*

---

4 En Honduras, según un estudio de la RSMH y el EMIH (2012), la edad promedio de las mujeres que trabajan en la maquila es de 28.3 años.

5 Equipo de Investigaciones Laborales y Red de Solidaridad de la Maquila. «Las trabajadoras(es) de la industria maquiladora en Centroamérica, p. 11.

6 «Comenzarán a instalar las ZEDes en Honduras el próximo año», en *La Prensa*, 18 de octubre 2017.

7 Mateo Crossa Niell, *op. cit.*, p. 238.



*de las condiciones laborales de las mujeres, dimensionando el problema de violencia laboral, especialmente el acoso laboral y sexual, y la violación a sus derechos sexuales y reproductivos, sin perder de vista los análisis desde distintas disciplinas, pues el fenómeno de la violencia está íntimamente relacionado con la cultura del despojo y el uso desmedido del poder para profundizar las desigualdades sociales y económicas. A partir del objetivo principal, se definieron los objetivos específicos orientados a profundizar en la problemática y a fortalecer las capacidades de los equipos nacionales. Estos son:*

- a) Determinar las condiciones y la calidad del empleo en referencia al sistema internacional de derechos humanos de las mujeres trabajadoras de la maquila.
- b) Analizar la información de fuentes primarias y secundarias que contribuya a identificar las principales violaciones de los derechos humanos laborales.
- c) Verificar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral hacia las mujeres, particularmente el acoso laboral y sexual, y otros actos de discriminación por razones de género y orientación sexual.
- d) Facilitar el accionar de las organizaciones, logrando que los resultados de la investigación fortalezcan la incidencia, capacidad propositiva, sensibilización y educación.
- e) Impulsar en cada país la promoción de políticas de Estado para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral contra las mujeres.
- f) Recopilar y analizar información estadística que permita identificar las principales violaciones a los derechos humanos laborales, con énfasis en acoso laboral, acoso sexual y otros actos de discriminación por razones de género y orientación sexual o, en su defecto, analizar el porqué de la ausencia de registros y,
- g) Establecer la relación entre violencia laboral, doble jornada o doble presencia de las mujeres y salud ocupacional, y determinar si existe nexo causal entre la doble jornada y la violencia laboral; es decir, establecer si es posible conciliar la vida laboral con la vida familiar, y su impacto en la salud de las mujeres.

La investigación es de índole cualitativa y revela las percepciones de trabajadoras y trabajadores para, finalmente, contrastarlas con los aportes de informantes claves vinculados a la temática de derechos humanos laborales y violencia contra las mujeres.

Una vez finalizado el proceso de recolección y validación de la información, se contará con publicaciones nacionales, en las cuales se recogerán líneas de análisis, seleccionadas por las organizaciones de cada país, en consideración a sus estrategias y énfasis de trabajo.

La coordinación del proceso ha estado a cargo de un equipo de investigadoras adscritas a la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), quienes a la vez fungieron como asesoras de los grupos nacionales, para lograr mayor coherencia en el proceso y en los resultados.

En Honduras, el EMIH enfoca su trabajo en la problemática de las mujeres trabajadoras en la maquila del vestuario y en sus otras modalidades, así como en rubros de agroexportación: banano y caña de azúcar (zona norte); melón, camarón y okra (zona sur). Por tanto, se procuró establecer nexos entre los distintos rubros, a partir de un hecho evidente: los productos se destinan al mercado internacional, y la maquila es un modelo que ha sido emulado en otros sectores. Además, todos están vinculados a grupos de inversionistas nacionales y dependen, en gran medida, de capitales transnacionales que determinan la manera en que llegan a los mercados globales.

El equipo asumió ese reto consciente de las dificultades que implica, ya que en el trabajo de recolección de información se priorizó la maquila. Por esta razón, se trabajó básicamente con información ya recopilada por EMIH sobre los rubros seleccionados, considerando la importancia de intentar establecer esta vinculación para posteriores debates o estudios.

Este documento sobre Honduras aporta información sobre el contexto nacional, los principales indicadores sociodemográficos y las características del mercado laboral en las zonas de influencia del proyecto, según datos oficiales.

También se hace un recorrido por las estadísticas que dan cuenta de los ingresos que representan para el país los rubros productivos considerados, especialmente las distintas modalidades de la maquila. Además, se presentan las ganancias del empresariado nacional, en contraste con las condiciones en que labora la población trabajadora, la salud ocupacional y los niveles de pobreza y precarización del empleo en las zonas objeto de estudio, en especial la explotación y discriminación a que están expuestas las mujeres.

En la sección de resultados se presentan los hallazgos, en especial las características que adquiere la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, las modalidades e implicaciones que conlleva, concluyendo con algunas consideraciones sobre el vínculo entre violencia y salud ocupacional. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones.

En este trabajo se reconocen los esfuerzos investigativos de las organizaciones feministas de la región en relación con el tema del estudio, ya que han hecho un gran esfuerzo por colocar en la mesa de discusión nacional y regional la problemática que enfrentan las trabajadoras de maquila. Igualmente, los esfuerzos de las organizaciones sindicales por sistematizar información, que ha sido de gran utilidad en los procesos de negociación con el empresariado y las autoridades de gobierno.

El propósito es que los documentos sean herramientas útiles para el trabajo de las organizaciones en la promoción de procesos de incidencia y litigio estratégico, así como para la sensibilización y educación; pero, sobre todo, para avanzar de manera consistente en uno de los objetivos específicos: la exigencia de políticas para la prevención, atención, sanción y erradicación de este tipo de violencia.

Confiamos en que este esfuerzo produzca los frutos esperados, y que se convierta también en un proceso de aprendizaje y construcción de estrategias de intervención, tanto para las trabajadoras como para el EMIH.





# 1

## Diseño metodológico

En atención al protocolo provisto por el equipo coordinador regional, se prepararon instrumentos para levantar información; entre estos: a) guías para desarrollar grupos focales con trabajadores y trabajadoras organizadas en el sector maquila; b) guías para sistematizar lecturas especializadas en el tema y los aportes de líderes en el campo laboral (sindicatos y ONG), y c) cuestionarios para entrevistas a profundidad a informantes claves seleccionados con base en sus vínculo con la problemática laboral, de derechos humanos y género.

Se realizaron dos grupos focales con la participación de lideresas y líderes de sindicatos articulados en la Red de Sindicatos de Maquila en Honduras (RSMH). También se procuró la participación de trabajadoras en empresas bananeras para tener una visión sobre la agroexportación. La mayoría son personas trabajadoras que participan en los procesos de formación facilitados por el EMIH.

Para integrar los grupos, se procuró seleccionar a personas en puestos de responsabilidad: en la junta directiva del sindicato, en las comisiones mixtas de higiene y seguridad<sup>8</sup>, y personas que participan en reuniones y actividades de la comisión bipartita, la cual integran junto a los empresarios de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) del sector norte (ver anexos 1 y 2).



Se realizaron grupos focales con líderes y lideresas sindicales.

---

8 La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, de acuerdo con el art. 11 del Reglamento de medidas preventivas, es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud y seguridad dentro de la empresa.

Los grupos focales se llevaron a cabo en espacios privados, como las oficinas del EMIH, y en el marco de algunos eventos previstos en la programación del equipo. En general, hubo mucha apertura de las y los trabajadores, que aportaron sus percepciones y experiencias, y valoraron los logros y dificultades que enfrentan al estar organizados en sindicatos.

Para las y los informantes claves se elaboró una lista preliminar de profesionales y activistas sindicales y de derechos humanos, de asesores técnicos vinculados a organismos internacionales (OIT y AFL-CIO), consultoras en género y, de manera particular, se procuró contar con representantes de organizaciones aliadas.

Las entrevistas a informantes claves se realizaron en sus oficinas o en otros espacios acordados, y en algunos casos se pudo aprovechar su presencia en actividades educativas de la RSMH o del EMIH. En virtud de que las y los informantes provienen de distintas experiencias, hubo que adecuar las entrevistas, lo que de alguna manera dificultó la sistematización. No obstante, las personas entrevistadas aportaron elementos valiosos para seguir profundizando en temas específicos. Luego se procedió al análisis de los resultados, con lo cual se elaboraron los hallazgos, conclusiones y recomendaciones.

Es de señalar que generó algunas dificultades metodológicas el hecho de abordar la problemática con un enfoque que iba más allá del rubro de maquila; sin embargo, confiamos en que el esfuerzo haya permitido una mejor sistematización del trabajo cotidiano que realizamos. Por otra parte, un tropiezo de grandes dimensiones fue la crisis poselectoral experimentada en Honduras a finales de 2017 e inicios de 2018, ya que interfirió sustancialmente con el calendario de trabajo.

## **1.1 Ajustes a la metodología**

Atendiendo a los fines previstos en la investigación regional, la población consultada se concentró, principalmente, en el sector maquila. En las entrevistas y grupos focales se abordó a hombres y mujeres, en vista de que se trabaja con una población organizada en sindicatos y articulada a la RSMH.

Por otro lado, y considerando que el EMIH trabaja en otros sectores con fuerte presencia femenina, se acordó incluir en el análisis la situación de trabajadoras en empresas de agroexportación, en el entendido de que la mayoría de la información se obtendría de la revisión bibliográfica (investigaciones y reportes del EMIH sobre los rubros del melón, camarón, banano y okra, principalmente).

El criterio para hacer un cruce de información entre maquila y agroexportación se basa en que los productos de unos y otros se

comercializan en el mercado internacional, y que ambos se sostienen en la precariedad del empleo que generan, sobre todo entre las mujeres.

## 1.2 Hoja informativa de los rubros seleccionados

### a) *Maquila*

La industria de la maquila llegó a Honduras y Centroamérica en la década de 1980, como resultado de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC) que, en el contexto de la guerra fría, «tenía el objetivo político de aislar comercialmente a Cuba y Nicaragua; y otro económico, que buscaba la apertura de las fronteras y la entrada libre de impuestos a Estados Unidos de las importaciones originadas en la región de la Cuenca del Caribe que fueran elaboradas con insumos de EUA»<sup>9</sup>.

El Congreso de Estados Unidos aprobó la ICC en 1983, y ya en 1984 el gobierno hondureño aprobó el decreto 35, por el que creó el Régimen de Importación Temporal (RIT), que eximía de todo tipo de impuestos a la importación de bienes necesarios para producir mercancías de exportación fuera de Centroamérica.

En 1987, con el decreto 37-87, se aprobaron las Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP), con lo que se amplió la exención de impuestos a otros municipios del departamento de Cortés y se privatizaron los parques industriales, antes a cargo de la Empresa Nacional Portuaria. En la década de 1990, durante el gobierno de Rafael Callejas (1990-1994), se terminó de conformar el marco jurídico y económico que facilitó la instalación de esta industria y la ventajosa participación de capitalistas hondureños, mediante la Ley de Ordenamiento Estructural de la Economía (decreto 18-90)<sup>10</sup>.

De esta forma la maquila, conocida inicialmente como «industria golondrina», por la fugacidad de algunas fábricas manejadas principalmente por empresarios asiáticos, ya a mediados de la década de 1990 se demostró que no sería así. Para ello fue decisiva la participación de empresarios hondureños —que ya tenían experiencia acumulada en la industria textil y de la confección—, que pronto se convirtieron en importantes inversionistas del sector<sup>11</sup>.

Esta industria muestra, desde sus inicios, predominio en la contratación de fuerza de trabajo femenina. Pero esta situación está variando con el

9 Mateo Crossa Niell, *op. cit.*, pp. 37-38.

10 *Ibid.*, pp. 157-160.

11 Véase Orfa Mejía, «La maquila, la industria golondrina que se quedó en Honduras», en *El Heraldo* (Dinero&Negocios) Tegucigalpa, 26 de abril de 2016.

correr del tiempo, ya que los altos índices de desempleo y subempleo determinan que puestos tradicionalmente «femeninos», ahora sean demandados por hombres que, al no poder colocarse en otro tipo de empleo, se someten a diversas actividades, incluso labores de confección, generalmente asignadas a mujeres. Según el INE, el subempleo es del 56% y, del total de asalariados, el 75% recibe menos de la remuneración de subsistencia<sup>12</sup>.

Un estudio regional sobre el comportamiento de la maquila aporta información que confirma lo anterior para el caso hondureño. Por ejemplo, en 1993, de un total de 33,331 puestos de trabajo, el 76.06% fue ocupado por mujeres y el 24% por hombres. En 1997, de 83,464 puestos, el 71.5% correspondió a las mujeres y 28.5% a los hombres. En 2002, de 105,556 puestos, el 57.4% fue para mujeres y 42.6% para hombres. En 2006 observamos que, de 132,620 empleos, el 68.53% fue para mujeres y el 31.24% para hombres<sup>13</sup>. Los datos de la AHM (noviembre 2017) revelan que la contratación de mujeres ha disminuido (46%) y la de hombres es del 51%<sup>14</sup>. Para 2018 la AHM reporta que este porcentaje nuevamente ha variado, siempre a favor de la contratación de personal masculino: 40% mujeres y 60% hombres.

Como ya es sabido, el auge de la industria maquiladora en Honduras se basa en dos pilares: a) el amplio régimen de exención de impuestos y otro tipo de incentivos, como la devaluación monetaria y, b) la precarización de la fuerza de trabajo mediante salarios de subsistencia y violación de los derechos y garantías reconocidas en la legislación laboral del país.

En la región hay alrededor de 390.000 personas trabajando bajo las leyes de zonas francas, sobre todo en la industria textil y confección. Honduras encabeza la lista con 144.000 personas (16.900 trabajando en arneses)<sup>15</sup>; le sigue Nicaragua con 108.914 (15.000 en arneses); El Salvador con 76.713, y Guatemala con 60.000 personas trabajadoras.

---

12 Leandro Rivera, «La ONU confirma que Honduras recayó tres puntos en los índices de pobreza extrema», *Diario electrónico Once Noticias*, 15 de marzo de 2018.

13 IRSTD. *Un golpe más: Los efectos del fin del Acuerdo Multifibras en Centroamérica y República Dominicana. Caso Honduras*, Managua, 2007, p. 206. Citado en Ávila, Marlin Oscar. Salario comparado, maquila y agroexportación, EMIH, 2017.

14 *Ibíd.*, p. 3.

15 Para 2017 la AHM reportó un total de 149,587 empleos.



Exportaciones de la maquila en millones de US\$		Rubro	No. de Empresas	Empleo 2017	M %	F %
<b>Año</b>	<b>Exportaciones</b>	<b>Confección y Manufactura</b>	<b>136</b>	<b>95,204</b>	<b>46</b>	<b>54</b>
2010	2979	Textilera	19	14,974	86	14
2011	3290	Calcetinera	3	4,625	70	30
2012	3492	Arneses	5	14,716	56	44
2013	3882	Servicios varios	14	1,634	65	36
2014	3900	Servicios electrónicos	4	5,853	59	41
2015	4087	Parques	18	660	80	20
2016	4018	Patrocinadoras	28	9,213	69	31
2017	4100	Comerciales	81			
2018	Expectativa para fin de año: 4200	TOTAL	308	149, 587		
<b>Fuente:</b> Elaboración propia con datos del BCH y la AHM.		<b>Fuente:</b> Elaboración propia con datos de la AHM.				

En el cuadro observamos que la AHM reporta 308 empresas adscritas a esta Asociación, incluyendo confección y manufactura, textileras, calcetineras, arneses, servicios varios, servicios electrónicos, parques, patrocinadoras y comerciales<sup>16</sup>. Estas se distribuyen en los municipios de San Pedro Sula (107), Choloma (85), Villanueva (44), Santa Bárbara (16), Tegucigalpa (12), Danlí (8), Puerto Cortés (6), El Progreso (5), La Lima (4), Comayagua (3), Cofradía (3), La Ceiba ( 3), San Francisco de Yojoa (4), Potrerillos (2) , Choluteca (1), Omoa (1), San Manuel (1), Santa Rosa de Copán (1), Siguatepeque (1) y Tela (1) .

En el cuadro, en la sección que distribuye los rubros según empleo, se observa que las empresas de manufactura y confección, y las textileras, aparecen con mayor generación de empleo. Nótese que la manufactura/confección aún conserva un mayor porcentaje de mano de obra femenina; sin embargo, este comportamiento no es igual en las textileras, donde se puede observar una diferencia muy grande a favor de la mano de obra masculina (80%) en relación con la femenina (14%). Arnese es otro rubro con similar comportamiento, aun cuando la diferencia es menor. Le sigue servicios electrónicos, también con diferencia a favor de los hombres, pero en menor medida. En el resto también se observa este comportamiento en favor de la contratación masculina.

16 En los registros del EMIH a 2017, producto de un mapeo de las empresas de maquila operando (confección y manufactura, textileras, calcetineras, arneses) encontramos 118 empresas. En el mapeo se registran los cierres de algunas, y no aparecen las clasificadas como comerciales, patrocinadoras y *call center*.

De acuerdo con información de la AHM (2018), entre el 80 y 83% de los productos exportados son textiles, destacando camisetas y calcetines; EUA es el principal destino, con 73% de participación. A Centroamérica se exporta el 16.5%, en particular tela cortada para fabricar camisetas y telas teñidas e hilos, en especial hacia El Salvador y Nicaragua. Honduras es estratégico para EUA porque, según OTEXA, durante los primeros ocho meses de 2018 importó el 19.12% de la producción total de hilaza, que se convierte en prendas de vestir de marcas reconocidas a escala mundial.

<b>Empresas según origen de inversión</b>			
Honduras	135	Costa Rica	3
USA	85	Inglaterra	3
Canadá	14	Dinamarca	2
El Salvador	9	España	2
Corea del Sur	9	Francia	3
Guatemala	8	Taiwán	2
Alemania	6	Perú	1
México	4	Otros	27
Suiza	4		
<b>TOTAL</b>		<b>308</b>	

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la AHM.

El cuadro anterior revela que los mayores inversionistas son nacionales (135); les siguen los de EUA (85) y Canadá (14). Luego encontramos capital de Guatemala y El Salvador. El resto se distribuye entre empresarios europeos, mexicanos, peruanos y, aunque con menor presencia que en los inicios de la maquila, aparece Corea del Sur (9).

<b>Comportamiento de exportaciones en millones de US\$. Rubro arneses</b>	
2006	433.10
2007	433.60
2008	385.60
2009	250.60
2010	302.60
2011	535.50
2012	
2013	747.40
2014	674.50
2015	358.0 Baja por desaceleración en EUA. Menor producción de la Ford
2016	660
2017 (marzo)	326.7 Expectativa al finalizar el año: 700-750

**Fuente:** Elaboración propia con datos del BCH.

El cuadro recoge información sobre el comportamiento de las exportaciones en el rubro de arneses, que se va posicionando paulatinamente en la región. Es de hacer notar que el mercado principal es EUA, lo que incide en alguno de sus comportamientos, como en el caso de la reducción en 2015, relacionada con la desaceleración en EUA, lo que incidió en una menor producción de la Ford. Una parte de esta industria son etiquetas y conectores plásticos.

### ***b) Rubros de agroexportación***

**Melón.** Es un producto no tradicional, impulsado en su primera etapa por una de las compañías bananeras de mayor renombre: la Standard Fruit Company, bajo las prerrogativas de la ICC. Las plantaciones se localizan principalmente en municipios de los departamentos de Choluteca y Valle, que se caracterizan por altos índices de pobreza.

Con el correr del tiempo, este producto ha sustituido productos agrícolas tradicionales, como el café, azúcar y banano, entre otros. Sobre la población que labora en las plantaciones, los medios informativos dan cuenta de que en la zona sur, en temporada pico, se requiere la contratación diaria de unas 700 personas en el campo y 400 en empaque, lo que suma en el periodo unos 10,000 empleos; de estos, entre 7 y 8 mil son en labores de campo y el resto en empaque, actividad que realizan sobre todo las mujeres<sup>17</sup>. Aun cuando no hay datos precisos, en la generalidad de los casos el porcentaje de contratación de mano de obra femenina se aproxima al 70%<sup>18</sup>.

**Okra.** Es un cultivo similar al algodón<sup>19</sup>, que se produce en la zona sur desde hace unos 18 años. Fue introducido por Ocrasur, una empresa con más de veinte años de trayectoria en la zona. No es muy común, ya que requiere de una inversión bastante alta; su cultivo es riesgoso y tiene una vida de anaquel o repisa de unos 20 días. Sin embargo, la planta tolera suelos de poca fertilidad, con una humedad intermitente y largos periodos de sequía en todas las etapas, excepto en el proceso inicial de crecimiento. Requiere de un clima tropical entre 18 y 35 grados, por lo que la zona sur es ideal para su producción, donde actualmente se tiene un área cultivada de más 500 hectáreas, que produce más del 70% de la okra que se exporta hacia EUA, Canadá, Francia, Holanda, Inglaterra, Alemania, Italia y España, entre otros mercados<sup>20</sup>.

---

17 Disponible en <http://www.elheraldo.hn/regionales/782563-218/diez-mil-empleos-genera-en-el-sur-temporada-de-produccion-de-mel%C3%B3n>

18 EMIH. Memoria de encuentro de sectores productivos en la zona sur, 2016.

19 El algodón se produjo en la zona sur durante mucho tiempo, produciendo daños ecológicos.

20 <https://www.pressreader.com/honduras/diario-la-prensa/20170101/281603830136723>

Su consumo a nivel nacional no es muy apetecido, ya que su sabor no es parte de la cultura latina, no así de asiáticos, hindúes y africanos. Es muy popular en los mercados internacionales, y se promociona destacando su valor nutricional por ser bajo en calorías (30 calorías por 100 g). Al no contener ningún tipo de grasas saturadas y colesterol, se dice que resulta una buena fuente de fibra dietética, con minerales como el potasio, zinc, calcio, hierro y magnesio. Además, contiene proteínas y vitaminas A, C, K, B9 y B6. Expertos lo indican para mujeres embarazadas, ya que previene defectos de nacimiento.

Desde 2008 se cultiva también en el valle de Comayagua, como parte de las iniciativas orientadas a la producción de vegetales a través de la empresa Cultivos Agrícolas las Sábilas (CUASA), que comenzó a operar en 1995. Los productores de okra aportan unos 30 millones de dólares del total de las divisas que genera la venta de vegetales orientales.

Un dato interesante es que es un producto que se beneficia del arancel cero para países pertenecientes a la ICC, lo que no ha variado con el CAFTA. Los productores de okra se cuadruplicaron en 2004, por el mayor apoyo de organismos internacionales. Para producir okra hay que esperar diez meses, de los cuales cinco son de crecimiento de la planta y cinco de cosecha.

Los medios de comunicación han reportado entre 2400-2500 empleos directos, de los cuales, según testimonio de trabajadores y trabajadoras, aproximadamente el 70% son ocupados por mujeres<sup>21</sup>. Según un empresario de Comayagua, cada manzana genera de 6 a 7 puestos de trabajo.

Mujeres involucradas en tareas de recolección, sostienen que este es un proceso bastante complicado y pesado, ya que deben hacer surcos y recolectar la hortaliza con las manos. En sus testimonios relatan lo agotador que es este trabajo, con las inclemencias de la temperatura a que se ven expuestas, ya que es bajo el sol, aunque en Comayagua ya están introduciendo el cultivo bajo techo.

Ellas indican que sufren los efectos de la leche y la tunilla, y se quejan de urticaria, ya que la okra posee diminutos pelos urticantes que producen mucha picazón, por lo cual es necesario recolectarla con guantes, mangas largas y pantalones largos. Esto se agrava en la medida que no se les proporciona el equipo de protección necesario.

---

21 Disponible en <http://www.elheraldo.hn/economia/784435-216/honduras-ocra-conquista-mercado-europeo-y-estadounidense>

**Camaron.** Es otro de los productos de exportación en la zona sur, cultivado especialmente en los departamentos de Choluteca y Valle. Se comercializa en los mercados de EUA, España e Inglaterra. En el país predomina el camarón cultivado, y la especie más común es el camarón blanco. De acuerdo con la ANDAH, existen once laboratorios de producción de larvas y nueve plantas de procesamiento y empaque en los municipios costeros de Choluteca y Valle, que generan 35,000 empleos directos (aunque temporales) y 170,000 indirectos<sup>22</sup>. Trabajadoras y trabajadores sostienen que aproximadamente el 70% de la mano de obra es femenina, muy similar a la okra y el melón. Al igual que en los rubros antes mencionados, la población trabajadora reporta una serie de problemas relacionados con intensas horas de trabajo, manipulación de químicos (sobre todo cloro), salarios bajos y jornadas extensas<sup>23</sup>.

**Banano.** Según estudios regionales, aproximadamente el 43% de los empleos son ocupados por mujeres. Este es un rubro histórico en el país, famoso por el protagonismo de las compañías bananeras que configuraron lo que se conoce como enclave bananero, por su gran poder económico y político, y las violaciones a los derechos laborales antes de la década de 1950. En la actualidad, aun cuando las transnacionales se han desligado de una serie de obligaciones en materia de derechos laborales, siguen operando fincas ligadas a la transnacional Chiquita de los EUA, ahora en manos de empresarios brasileños, así como fincas independientes, propiedad de empresarios hondureños.

En otros rubros, como la **caña de azúcar**, no se reportan estadísticas que indiquen las diferencias de género en la contratación; sin embargo, se ha comprobado que hay mujeres que realizan actividades en el proceso productivo, tanto en el valle de Sula como en la zona sur (Choluteca), aunque en menor proporción<sup>24</sup>.

«Hombres jóvenes, pobres, principalmente cortadores de caña, que habitan en la costa pacífica de El Salvador, Nicaragua, Honduras, Costa Rica y Panamá, son las principales víctimas de la nefropatía mesoamericana, enfermedad que destruye los riñones hasta terminar con la vida de los pacientes. Su causa hasta hoy se desconoce»<sup>25</sup>; por

---

22 Nelson Geovanni Núñez Chávez, «Empresas Meloneras y Camaroneras en la zona Sur de Honduras», EMIH, 2015.

23 Para mayor información, véase: *Los cultivos de camarón, melón y okra: Fuentes de riqueza y precariedad en el sur de Honduras*. Sergio Chávez, investigador principal. EMIH, 2016.

24 «Con 25 mujeres venimos en un carro hasta Choloma y otros lugares de aquí (Valle de Sula) para trabajar cortando caña. Es un trabajo bien pesado. Nos contrata un hombre... nos pagaba 50 lempiras por cada camión que llenábamos. Es muy poco, pero lo hacemos por necesidad. Desde que estuve haciendo ese trabajo padezco de «mal de orín»... Testimonio en archivos de EMIH.

25 <http://www.publicintegrity.org/2011/12/12/7629/miles-de-trabajadores-de-ca-de-az-car-mueren-ante-escasez-de-acci-n-oficial>

tanto, es necesario documentar esta situación, para dar cuenta de la cantidad de mujeres involucradas y las condiciones bajo las cuales laboran. Es un cultivo que se caracteriza por jornadas agotadoras, bajo el sol y sin medidas de protección. Es un rubro de alto riesgo para quienes trabajan en las plantaciones o fincas al aire libre, con implicaciones para la salud de los y las trabajadoras. En la región se han identificado problemas de insuficiencia renal, a causa de las altas temperaturas y el poco acceso al agua para consumo humano durante el tiempo que permanecen en las plantaciones.

En un foro realizado por organizaciones vinculadas al cultivo de la caña y similares, se pudo establecer una serie de problemas laborales entre los que resaltan: trabajan sin contrato y no cuentan con protección social; padecen malos tratos; no tienen acceso a educación y vivienda; no hay asistencia médica y padecen de enfermedades y riesgos por la ocupación; no se reconoce el pago o indemnización por accidentes y perciben salarios muy bajos; es un sector tercerizado, lo que determina que no haya prevención de riesgos y no reciben equipo de protección; no les pagan el 7º día; hay acoso laboral y sexual; no reciben una adecuada hidratación mientras trabajan en el campo, por lo que además de los problemas renales, otros se pueden agravar<sup>26</sup>.

Algunas de las condiciones de trabajo son: a) la exposición a las condiciones climáticas, pues la mayoría de las tareas se realizan al aire libre; b) el carácter estacional del trabajo y la urgencia de la ejecución de ciertas labores en períodos definidos; c) diversidad de tareas realizadas por una misma persona; d) las posturas de trabajo y la duración de las actividades que se realizan; e) el contacto con animales y plantas, que exponen a los trabajadores a mordeduras, envenenamientos, infecciones, enfermedades parasitarias, alergias, intoxicaciones y otros problemas de salud; f) la utilización de productos químicos y biológicos; g) las distancias considerables entre los lugares en que viven y los lugares de trabajo.

---

26 Red de Sindicatos del Azúcar. Encuentro de trabajadores y trabajadoras tercerizados del Sector Azúcar. Memoria, 2015.

## 2

### Marco referencial

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer<sup>27</sup> (CSW, por sus siglas en inglés) realizó su 61º periodo de sesiones entre el 13 y el 24 de marzo de 2017, con el objetivo de discutir sobre el papel y el fortalecimiento de las mujeres en el mundo del trabajo.

En este encuentro, el Secretario General presentó un informe basado en las conclusiones de la reunión del grupo de expertos sobre «El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo», organizada en Ginebra del 26 al 28 de septiembre de 2016, por la entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), con el apoyo técnico y la colaboración de la OIT. El informe también se basa en investigaciones y datos recientes de entidades de la ONU y de otras fuentes, como el Grupo de Alto Nivel del Secretario General sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres<sup>28</sup>.

En síntesis, el informe plantea que las mujeres, por las pocas oportunidades que se les presentan, siguen concentradas en los empleos del sector manufacturero con más intensidad de mano de obra, como los textiles, las prendas de vestir y los productos electrónicos. Agrega que, en las últimas dos décadas, la participación de las mujeres en la



El desempleo, los contratos temporales y horarios flexibles son, en la práctica, expresiones de violencia laboral.

27 Esta es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Es una comisión orgánica que depende del Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas.

28 ECOSOC. *El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo*. Informe del Secretario General, en <http://undocs.org/es/E/CN.6/2017/3>

producción mundial ha estado más ligada a la informalidad del trabajo. Y reconoce que, aunque las mujeres participan cada vez más en el trabajo remunerado, principalmente en el sector de servicios y manufacturero, esto no ha significado, en muchos contextos, que salgan de la pobreza, puesto que el trabajo al que pueden acceder es precario e informal. De acuerdo con el informe,

las mujeres están ubicadas en la parte inferior de la cadena de valor mundial, en los puestos peor remunerados, en el trabajo a destajo, en los regímenes de subcontratación y en formas de trabajo por cuenta propia inseguras, con poco o ningún acceso a trabajos decentes y a la protección social<sup>29</sup>.

En el actual contexto mundial, un hecho relevante para las mujeres, que señala el informe, es la reducción del empleo en el sector público, a consecuencia de las políticas neoliberales, como las medidas de austeridad de los gobiernos, la reducción del gasto del sector público, la privatización de las empresas estatales y de los servicios sociales; esto impacta diferencialmente en las mujeres, ya que el sector público les ha proporcionado, históricamente, numerosos empleos de buena calidad.

Los obstáculos estructurales a la igualdad entre los géneros y la discriminación por motivos de género persisten a nivel mundial. Algunas manifestaciones en el mundo del trabajo que señala el informe, son:

- diferencias entre los géneros en la participación en la fuerza de trabajo y en la remuneración,
- segregación ocupacional,
- desigualdad de las condiciones de trabajo, y
- carga para las mujeres de las labores domésticas y los cuidados no remunerados.

Las causas de las brechas de género que se señalan son:

- Relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres en el hogar, en la economía y en la sociedad en general;
- sesgos de género y los efectos de las políticas fiscales, monetarias y comerciales;
- leyes y normas sociales discriminatorias, y
- dificultades para que las mujeres logren un equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares.

---

29 *Ibíd.*



El informe advierte que:

... los obstáculos estructurales y la discriminación relacionada con el sexo y género pueden verse agravados por desigualdades múltiples e interrelacionadas, que exponen a las mujeres y las niñas al acoso, la exclusión y la violencia. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a las mujeres independientemente de su edad, ubicación, ingreso o condición social.

La violencia es considerada como «un obstáculo para la igualdad de género en las oportunidades y los resultados económicos...», y algunas de sus consecuencias son:

- Restringe el potencial económico y social de la mujer: derechos a la educación y la libertad de circulación y de trabajo.
- Impacta significativamente en su salud física y mental, que puede traducirse en el absentismo y la pérdida de ascensos y de empleos.
- El costo para la economía mundial de las instituciones sociales discriminatorias y la violencia contra la mujer se estima en alrededor de 12 billones de dólares por año.
- Limita la capacidad de acción de las trabajadoras.
- Profundiza las desigualdades de género.

## 2.1. Breves apuntes sobre el caso Honduras

El Estado hondureño, como lo reconoce el Comité CEDAW, ha hecho avances a través de la promulgación de leyes, como la Ley de igualdad en el salario<sup>30</sup>, la Ley para garantizar un trato igual para las personas discapacitadas<sup>31</sup> y, últimamente, en el Congreso Nacional se debate una propuesta de ley sobre *discriminación laboral*, en referencia a las personas mayores de 35 años, madres solteras y personas discapacitadas<sup>32</sup>, entre otras.

No obstante, el Estado de Honduras sigue en deuda con las mujeres para hacer efectiva la garantía de no discriminación, causa principal de las violaciones del derecho a una vida libre de violencia en cualquiera de los espacios en que se desenvuelven, entre estos el laboral. El Centro de

---

30 Estado hondureño aprueba Ley de igualdad de salario en Honduras, en <http://www.laprensa.hn/honduras/823387-410/aprueban-ley-de-igualdad-de-salario-en-honduras>.

31 En <https://dredf.org/legal-advocacy/international-disability-rights/international-laws/honduras-ley-de-equidad-y-desarrollo-integral-para-las-personas-con-discapacidad/>

32 En <http://www.elheraldo.hn/tag/331164-213/presentan-ley-contra-discriminaci%C3%B3n-laboral>

Documentación de Honduras (CEDOH), a través de su Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación, realizó un monitoreo sobre las ofertas de empleo, y descubrió que la discriminación que más se percibe es por sexo, edad y discapacidad<sup>33</sup>.

Esto es así porque las iniciativas responden a coyunturas políticas, o son meramente reactivas a recomendaciones recibidas por el Estado hondureño sin que, luego de la emisión, haya el seguimiento que corresponde. En 2016 el Comité, reaccionando al informe del Estado hondureño y al Informe Alternativo presentado por la plataforma CEDAW<sup>34</sup>, en su recomendación 11 indicó la necesidad de

... Adoptar una definición comprensiva de discriminación contra las mujeres en su legislación nacional, en línea con el artículo 1 de la Convención, para asegurar que las mujeres estén protegidas contra **discriminación directa e indirecta** tanto por el Estado como por actores no estatales. También recomienda que el Estado parte asegure que la discriminación contra las mujeres esté acompañada por **mecanismos apropiados para su aplicación y sanción**<sup>35</sup>.

Otras recomendaciones se orientan a un mejor conocimiento y uso de la Convención por funcionarios del poder judicial y profesionales del derecho litigando en distintos espacios. En este periodo de examen, el Comité nuevamente reparó en la persistente *brecha salarial de género y la inseguridad laboral de las mujeres, así como condiciones inadecuadas*, especialmente en la industria de la maquila. Y apuntó sus preocupaciones *sobre la situación de explotación laboral de mujeres en el sector agroindustrial al sur del país, destacando como causas su exposición a químicos y pesticidas, que dañan su salud, en especial la salud reproductiva*. Al respecto, recomendó adoptar medidas para abordar la salud de las trabajadoras y los riesgos ocupacionales<sup>36</sup>.

Antes, el Estado fue objeto de recomendaciones similares sobre discriminación en el trabajo *en relación a trabajadoras de maquila*, situación enunciada en los Informes Periódicos Universales, entre estos el que se presentó al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas<sup>37</sup>.

---

33 Para mayor referencia sobre la discriminación, véase: CEDOH, La discriminación laboral en Honduras, en <http://www.cedoh.org/proyectos/discriminacion/files/Laboral.pdf>

34 La Plataforma CEDAW articula organizaciones de mujeres y feministas hondureñas que participaron, de acuerdo a sus especialidades, en la elaboración de los contenidos del Informe Alternativo. Para la presentación de este Informe se contó con el apoyo de la Coalición Contra la Impunidad, que aglutina a más de 50 organizaciones a nivel nacional.

35 CEDAW. *Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Honduras*. El resaltado es nuestro. Disponible en file:///G:/2018/CIR%20II/Investigacion/Toria/e-book\_observaciones-finales-cedaw-hnd-2016.pdf.

36 Ibíd.

37 El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales examinó el segundo informe periódico de Honduras sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (E/C.12/HND/2) en sus sesiones 26ª y 27ª, celebradas los días 8 y 9 de junio de 2016 (E/C.12/2016/SR.26 y 27), y aprobó en su 49ª sesión, celebrada el 24 de junio de 2016, las siguientes observaciones finales.

Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) — en respuesta a la comparecencia de obreras y organizaciones feministas<sup>38</sup> ante esta instancia, así como a informes de organizaciones de sociedad civil presentados durante la visita de la Relatora sobre Derechos de la Mujer—, ha apuntado situaciones que afectan especialmente a las obreras de la maquila, entre las que cabe mencionar las posturas y jornadas prolongadas (hasta 72 horas a la semana), al igual que el sistema de cuotas o metas, que caracteriza la producción en maquila y ejerce presión sobre las obreras que incluso, en el afán de ganar más, trabajan más horas, con el consiguiente impacto en su salud.

Este tipo de jornadas, bajo posturas forzadas y trabajo repetitivo que la propia actividad exige, exponen a las trabajadoras a factores de riesgo disergonómicos que en muchos casos derivan en enfermedades profesionales y/o accidentes de trabajo. Según la información aportada, derivado de los riesgos disergonómicos y las exigencias de los puestos de trabajo, la sintomatología de los Trastornos Musculo esqueléticos Ocupacionales se mantiene alta entre las obreras<sup>39</sup>.

Por ello la CIDH ha recomendado al Estado hondureño implementar medidas de control y vigilancia en los centros de trabajo, y atención adecuada a las trabajadoras de las maquilas, incluyendo debidos controles de la jornada laboral y mecanismos accesibles de denuncia. Además, remediar la brecha salarial, revisar la legislación vigente, especialmente en materia de salud ocupacional, para prevenir los riesgos en el trabajo y crear un registro-diagnóstico de la salud ocupacional.

La CIDH también aborda, en su informe sobre la situación de derechos humanos en Honduras (2015), la situación de la población LGBTI, recomendando al Estado hondureño, entre otras cosas, dar tratamiento a las causas subyacentes a la violencia basada en prejuicios relacionados con la orientación sexual y la identidad o expresión de género de personas que desafían las normas establecidas por la sociedad. Esto incluye la adopción de políticas y la realización de campañas públicas para promover el respeto de los derechos humanos de las personas LGBT en todos los sectores, incluyendo el ámbito de la educación, la salud y las familias, a fin de combatir los prejuicios que sustentan la violencia relacionada con la orientación sexual y la identidad o expresión de género<sup>40</sup>.

38 CODEMUH y CEJIL. Informe de Seguimiento: Audiencia temática sobre los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres en Honduras «Conculcación de los Derechos Laborales y Condiciones de Trabajo Seguras de las Obreras de la Confección de Ropa». Citado en CIDH, *Situación de Derechos Humanos en Honduras*. Doc. 42/15, 31 de diciembre 2015. En línea.

39 Son lesiones de músculos, tendones, nervios y articulaciones que se localizan con más frecuencia en el cuello, espalda, hombros, codos, muñecas y manos, también conocidas como lesiones musculoesqueléticas, microtraumas, desórdenes traumáticos acumulativos, síndrome de uso excesivo y enfermedad degenerativa de las articulaciones. CODEMUH y CEJIL. Informe de Seguimiento..., *op. cit.*

40 CIDH. *Situación de derechos humanos en Honduras 2015*, disponible en: [www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/honduras-es-2015.docx](http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/honduras-es-2015.docx)

De mucha importancia ha sido la Queja CAFTA, que se elaboró con la participación de organizaciones sindicales de maquila y de empresas de agroexportación, en la que se presentaron casos de ambos sectores. Fue relevante la sugerencia al Estado de emitir una nueva ley de inspección laboral, actualmente vigente y considerada como una de las más exigentes de la región<sup>41</sup>. Esta ley contiene medidas sobre vigilancia y sanción para casos de violencia laboral en sus distintas dimensiones, situaciones de acoso laboral y sexual, y discriminación, considerando que:

La violencia en el trabajo tiene diversas formas de expresarse: agresión física, agresión verbal, agresión psicológica, hostigamiento laboral (acoso, *mobbing*<sup>42</sup>), acoso sexual, discriminación en el acceso al empleo, permanencia en el trabajo, ascenso laboral y en las remuneraciones: por edad, género, etnia, apariencia física, discapacidad, orientación sexual. La descalificación y la humillación son frecuentes en las relaciones de trabajo, tendiendo a una normalización, tolerancia y banalización de tales manifestaciones<sup>43</sup>.

La situación que enfrentan las mujeres al salir de sus casas, para asumir un *trabajo formal* en fábricas o plantaciones, se conecta estrechamente con la discriminación histórica que les ha tocado en suerte, a consecuencia de un sistema patriarcal que invisibiliza su aporte a la sociedad y que, por otro lado, releva el papel protagónico de los hombres. Esto, a criterio de teóricas feministas, se agrava en la medida que el modelo económico neoliberal hace una suerte de «alianza perversa» con el sistema patriarcal.

Así, las mujeres que salen a trabajar enfrentan una estructura masculina que privilegia el trabajo productivo y dificulta su compatibilidad con las otras esferas de la vida, como el trabajo reproductivo, el ocio y la participación política. El recorrido de las mujeres por los espacios laborales es diferente que el de los hombres, y la discriminación no solo afecta su carrera laboral, sino que también condiciona sus opciones en la vida privada. Como sostiene Victoria Sandino Saldera:

El neoliberalismo ha degradado la vida de las mujeres, pues además de exigirles el cumplimiento de sus roles tradicionales, las somete a condiciones de mayor explotación capitalista en el mundo laboral. Por tanto, reproduce la discriminación contra las mujeres, a favor de la ampliación del capital. La consecuencia inmediata es la feminización de la pobreza<sup>44</sup>.

---

41 En <https://tzibalnaah.unah.edu.hn/bitstream/handle/123456789/5095/20170315.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

42 El acoso laboral, conocido también como acoso moral, y muy frecuentemente con el término en inglés *mobbing* (acosar, hostigar, acorralar en grupo), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Ver, <http://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4150.htm>

43 Véase, [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382012000200005](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200005)

44 Véase <http://www.mujerfariana.org/vision/506-impacto-del-neoliberalismo-en-la-vida-de-las-mujeres.html>

Por tal razón, el Comité de la CEDAW, de manera consistente, hizo recomendaciones al Estado en torno de la necesidad de políticas públicas y medidas concretas que permitan eliminar la segregación ocupacional, reducir la brecha salarial y garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral<sup>45</sup>.

Otro factor que requiere atención es la organización del trabajo que, en este modelo, responde a una lógica orientada a aumentar la productividad y el rendimiento del trabajo. Esto puede dar lugar a un tipo de relacionamiento entre trabajadores y trabajadoras, o entre trabajadoras y mandos medios, permeado por un imaginario en el cual la mujer solo vale en la medida que asume su rol tradicional de cuidadora. Por tanto, puede propiciar un ambiente donde se producen reacciones violentas, actitudes misóginas y discriminatorias basadas en estereotipos, a través de los cuales se *naturaliza el acoso sexual, el hostigamiento laboral o el maltrato*, entre otras conductas. Tenemos entonces que las mujeres, percibidas como fuerza laboral secundaria, son concentradas en sectores de mayor vulnerabilidad.

Al respecto, el Comité planteó la necesidad de incrementar el recurso humano, técnico y financiero de las inspectorías de trabajo, a fin de investigar y monitorear que se mantengan condiciones idóneas de trabajo y derechos laborales de mujeres y niñas, y detectar prácticas discriminatorias contra ellas en el área de empleo. A la vez, perseguir y castigar adecuadamente los casos de violencia sexual y acoso contra las mujeres en el lugar de trabajo<sup>46</sup>.

En distintas comparecencias ante instancias internacionales de derechos humanos, la sociedad civil hondureña —organizaciones de mujeres, sindicatos—, ha recomendado al Estado hondureño la ratificación de convenios fundamentales para el avance de los derechos humanos de la población trabajadora, en especial mujeres en empresas de exportación, como el Protocolo Facultativo de la CEDAW, el Protocolo del PIDESC y convenios de la OIT relacionados con la problemática de salud ocupacional y de las mujeres trabajadoras (ver anexo Convenios de la OIT no ratificados por el Estado hondureño).

Por otra parte, cuando un Estado no considera en sus estadísticas *el trabajo no remunerado* que realizan las mujeres, no habrá suficiente información que obligue a este Estado y a las empresas a impulsar políticas efectivas que garanticen la participación igualitaria en el mercado de trabajo.

Se dice que cuando las mujeres participan en el mercado laboral, el país progresa de la misma manera que ellas. Esta aseveración no es tan cierta, ya que cuando no se crean las condiciones para combinar el trabajo fuera de casa con el rol de cuidadora, las mujeres se verán presionadas por políticas de Estado que más bien propician la transferencia de tareas

---

45 Ver Recomendaciones del Comité CEDAW.

46 *Ibíd.*

de cuidado al hogar, aumentando las que ya tienen. Es el caso de las que deben atender a un paciente en casa, porque el presupuesto de salud pública no alcanza. Los médicos simplemente envían a sus casas a pacientes con tratamiento ambulatorio, lo que lógicamente implica cuidados que, finalmente, siempre recaen en las mujeres que están o se ven obligadas a quedarse en casa.

Una medida impulsada en Honduras por la Secretaría de Educación, en virtud del proyecto de merienda escolar, es un ejemplo claro de la negligencia o desconocimiento de los funcionarios públicos en el tema de género y discriminación. El exsecretario de Educación planteó que las madres debían preparar la merienda en las escuelas y luego entregarla a niños y niñas, lo que provocó reacciones adversas de los movimientos feministas.

Es de suponer que el funcionario hizo la propuesta con una visión estrecha, en la que solo cabe pensar en la mujer como cuidadora, siempre en la casa, nunca en un centro de trabajo. De ahí la importancia de las recomendaciones del Comité CEDAW sobre la necesidad de que el Estado adopte medidas coordinadas y adecuadamente financiadas para eliminar actitudes patriarcales y estereotipos discriminatorios sobre los roles y responsabilidades de mujeres y hombres en la sociedad y en la familia<sup>47</sup>. Es de destacar que en el país, el 32% de los 2,060,165 de hogares, tienen como jefe a una mujer (EPHPM, INE, 2017).

Las nuevas formas de organizar el trabajo, la falta de estabilidad en el empleo y el debilitamiento de las organizaciones sindicales, son parte de la estrategia del actual modelo económico. Esto provoca ambientes laborales en los que el «sálvese quien pueda» está a la orden del día.

La competencia y rivalidad entre trabajadoras y trabajadores van de la mano con el maltrato entre pares, hombres o mujeres, sin que se perciba como tal, ya que esta conducta se ha naturalizado: *Todo sea por alcanzar la meta y ganar más*; de ahí que no se le dé importancia al hecho de llamar *lenta* a una mujer embarazada, o *haragana* a aquella que se aproxima a la tercera edad o carga con algún tipo de discapacidad.

La idea que vende el sistema es que el espacio es para quien trabaja más rápido y contribuye con los demás (trabajo en equipo). Y esto repercute en la salud de las personas: tanto en la de quienes presionan por acelerar el ritmo para ser más «productivas», como en la de quienes son discriminadas por *no estar a la altura de las exigencias*<sup>48</sup>.

---

47 Comité CEDAW, Recomendación 21.

48 Honduras nuevamente es pionera en la implementación de un nuevo método de producción, el sistema NHAOS, ahora denominado LEAM (Alineados). Este consiste en que operarias y operarios trabajan en dos máquinas a la vez, en las cuales realizan operaciones distintas. Para motivarles a trabajar en este novedoso sistema, se ofrecen premios consistentes en comida o postres. Las personas trabajadoras plantean que el método es agotador y que precariza aún más sus condiciones de trabajo y de vida. Por su parte, los empresarios argumentan que el nuevo método contribuye a la salud laboral, ya que las personas deben levantarse para pasar de una máquina a otra. Sin duda, esta es una nueva forma de interpretar las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo (EMIH, Boletín, 2016).

En este panorama de precarización del empleo, no hay que perder de vista las responsabilidades que recaen sobre distintos actores; como bien lo señala Lynda Yanz, de la RSM de Canadá:

El empleo precario claramente es un problema creciente en Honduras y Centroamérica, pero es también un problema global con serias consecuencias para las trabajadoras(es) en países de todo el mundo. En todas partes los fabricantes están reestructurando y flexibilizando las relaciones de empleo con el fin de satisfacer las demandas de las marcas o grandes tiendas minoristas compradoras de una producción inmediata, pero también para reducir costos laborales bajo el concepto erróneo de que la mano de obra barata es su única ventaja en una economía global altamente competitiva. Respondiendo a esta misma lógica, los gobiernos nacionales están ya sea «modernizando» las leyes laborales, para acomodar la demanda de flexibilidad laboral, o se están absteniendo conscientemente de hacer cumplir las leyes y regulaciones laborales existentes. En un sentido muy real, los fabricantes, gobiernos, marcas y tiendas internacionales comparten la responsabilidad por las consecuencias del cambio hacia el empleo precario, y las tres partes deberán rendir cuentas por los impactos negativos que esto está teniendo en las trabajadoras(es)<sup>49</sup>.

Estas apreciaciones coinciden con la OIT y la OMS, cuando identifican la violencia laboral como la epidemia del siglo XXI. El desempleo, los contratos temporales y horarios flexibles son, en la práctica, expresiones de violencia laboral, contrarias a lo que la OIT denomina *trabajo decente*. Y si a estos grandes problemas se agregan otros, vinculados a manifestaciones diversas de discriminación contra las mujeres, las secuelas negativas en sus vidas y en las de sus familias son muchas más de las que se identifican sin el análisis de género. Al referirse al empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe, la OIT apunta que:

... la tasa de participación laboral superó por primera vez el 50%, pero aún está por debajo de la de los hombres. Además, el desempleo de las mujeres es mayor y la brecha salarial es de 15% (...) al considerar el desempleo, nuevamente aparecen diferencias que evidencian la persistencia de una brecha... La tasa de desocupación de las mujeres por primera vez en una década superó las dos cifras al ubicarse en 10,4 por ciento, equivalente a 1,4 veces la tasa de los hombres<sup>50</sup>.

---

49 Entrevista realizada por el EMIH.

50 OIT: La participación laboral de las mujeres aumenta, pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe. En [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_619953/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang-es/index.htm)

## Contexto demográfico y político

### 3.1. Población y empleo

Honduras está dividida administrativamente en 18 departamentos: Atlántida, Choluteca, Colón, Comayagua, Copán, Cortés, El Paraíso, Francisco Morazán, Gracias a Dios, Intibucá, Islas de la Bahía, La Paz, Lempira, Ocotepeque, Olancho, Santa Bárbara, Valle y Yoro. En 2017, la población alcanzó la cifra de 8,888,934, distribuyéndose de la siguiente manera: 4,177,798.9 hombres (47%) y 4,711,134.92 mujeres (53%), con una tasa de crecimiento del 2% para ese año. El departamento de mayor crecimiento poblacional fue Cortés, con una tasa de 2.18%<sup>51</sup>.

Honduras es el segundo país de América Latina en cuanto a la magnitud de la pobreza. Según un informe del Fosdeh, la pobreza se incrementó de 65.7% en 2016, a 68.8% en 2017. Del total de la población, 6, 079,082 son pobres, de los cuales el 24.7 % (2,179,082) vive en pobreza relativa y 44.2% (3,902,122) en pobreza extrema, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), a partir de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) de 2017<sup>52</sup>, y coincidiendo con



Honduras es uno de los países con más desigualdad del continente. (Foto presentada por el CDM en el 1<sup>er</sup> concurso de fotografía convocado por el EMIH).

51 Aun cuando son datos no oficializados, ya aparecen en los medios de comunicación a través de declaraciones de funcionarios del INE sobre el crecimiento de la población: «Honduras supera los 9 millones, 9, 012,229 de acuerdo al nuevo censo de población y vivienda 2018. El 51% son mujeres, o sea 4 millones 622 mil 916 y un 49% hombres, o sea, 4 millones 389 mil 313. Un 54% vive en la zona urbana, lo que ha variado ya que antes era mayor la población rural», en [http://www.laprensa.hn/honduras/1170816-410/ine-poblacion\\_honduras-habitantes-honduras](http://www.laprensa.hn/honduras/1170816-410/ine-poblacion_honduras-habitantes-honduras)

52 <https://criterio.hn/2017/12/23/honduras-gobierno-reconoce-2017-deja-mas-370-mil-nuevos-pobres/> y además <http://www.elpais.hn/2018/04/09/honduras-fmi-coinciden-temas-reducir-la-pobreza/>



informes de la CEPAL<sup>53</sup>. El INE ha establecido que, aunque la pobreza es más grave en el área rural, también en el área urbana alcanza a más de la mitad de los hogares.

Por su parte, el Banco Mundial identifica a Honduras como un país de ingreso medio-bajo, y sostiene que enfrenta desafíos significativos, con cerca del 60.9% de la población viviendo en la pobreza en 2016; y añade que, en las zonas rurales, aproximadamente uno de cada cinco hondureños vive en pobreza extrema o con menos de US\$ 1.90 al día<sup>54</sup>.

El PNUD, al medir el Índice de Desarrollo Humano (IDH) en 2016, incluye a Honduras entre los países con más bajo índice: Haití (164), Honduras (130), Guyana (127), Guatemala (125) y Nicaragua (124). El mismo informe apunta que mucha de la gente pobre son jóvenes y mujeres con inserción laboral precaria<sup>55</sup>.

El PNUD también ha señalado a Honduras como uno de los países con mayor desigualdad en el continente, ya que aproximadamente el 20% de las personas más ricas percibe el 60% de los ingresos nacionales, y el 20% más pobre recibe apenas el 2.02%<sup>56</sup>. A esto se suman los niveles de violencia, impunidad y corrupción, que últimamente ubican a Honduras entre los países con las tasas más altas a escala mundial. Los últimos informes de Transparencia Internacional sobre índices de percepción de corrupción, ubican al país en el quinto lugar, junto a México<sup>57</sup>.

En cuanto a la Población en edad de Trabajar (PET), las mujeres representan el 53.37% (3, 661,946), en tanto que el 46.53% (3,199.753) corresponde a los hombres. El INE indica que en el periodo 2015-2017 la participación de la mujer representó el 43%. Si se compara con el 36.3 alcanzado en 2001, se aprecia un incremento en la tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo<sup>58</sup>.

En junio de 2016 la PEA representó el 45.3 %, de la cual el 55.2% se concentró en el sector urbano y el 44.8% en el rural<sup>59</sup>. En 2017 se produjo un incremento de más de cien mil personas, sumando 4.1 millones de

---

53 <https://confidencialhn.com/2018/03/27/60-de-cada-100-hondurenos-viven-en-la-extrema-pobreza-cepal/>

54 <http://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview>

55 Véase <https://cnnspanol.cnn.com/2017/03/27/este-es-el-pais-latinoamerica-con-menor-desarrollo-humano/>

56 Citado en: CIDH, *Situación de Derechos Humanos en Honduras*. Doc. 42/15 31 de diciembre, 2015.

57 El IPC trabaja en base a una escala de cero a 100, donde cero es altamente corrupto y 100 es muy transparente.

58 La tasa de participación laboral superó por primera vez el 50 por ciento, pero aún está por debajo de la de los hombres. Además, el desempleo de las mujeres es mayor y la brecha salarial es de 15 por ciento. Véase OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo Mujeres. Avance global sobre las tendencias del empleo femenino*, 2018.

59 INE, EPHPM.

hombres y mujeres. De esa cantidad, 3 millones 800 mil personas tienen trabajo, de las cuales un millón 434 mil son mujeres y dos millones 386 mil son hombres, de acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)<sup>60</sup>.

Pero, con toda la gravedad que significa el desempleo, organizaciones estudiosas del tema destacan el subempleo como el principal problema que enfrenta Honduras. El Fosdeh reporta que el desempleo es de 8% y el subempleo de 56%. Según esta organización, esto nos coloca ante la cruda realidad de unas 300 mil personas desocupadas<sup>61</sup>. Por su parte, el director ejecutivo de la Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT), Rafael Medina, señaló que más del 65% de la PEA tiene problemas de empleo en Honduras<sup>62</sup>.

En cuanto al salario promedio anual, para 2017 la STSS indicó que fue de L 8,448.40, aunque en la maquila el salario mínimo fue de L 6,560.75 (\$ 277.00) y, para 2018, es de L 7,085.00 (\$ 297.02).

### ***El valle de Sula***

El valle de Sula abarca gran parte del departamento de Cortés y aglutina a 1,980,459 habitantes, que representan el 23% de la población total del país. En el departamento de Cortés se asienta la mayor inversión en maquila. Las ciudades de mayor aglomeración en esta zona, que está conformada por 17 municipios, son: San Pedro Sula, Choloma, El Progreso, Villanueva y Puerto Cortés. El 78.15% de los pobladores de la región habita en áreas urbanas y el 21.85 en el área rural<sup>63</sup>.

## **3.2. El contexto político**

Desde el golpe de Estado en 2009, Honduras arrastra una crisis de institucionalidad que se expresa en un sistema de justicia colapsado, que no responde a las demandas de una población agotada por el impacto de un modelo económico que, lejos de contribuir al desarrollo humano, profundiza la desigualdad en el país.

El golpe de Estado dejó como saldo graves violaciones a los derechos humanos, sin que a la fecha se haya avanzado en términos de aplicación de justicia y reparación para las víctimas. Para las mujeres significó

---

60 En <http://www.latribuna.hn/2018/01/25/la-poblacion-economicamente-activa-sube-4-1-millones/>

61 En <http://www.lanoticia.hn/economia/fosdeh-considerables-cifras-de-desempleo-y-subempleo-en-honduras/>

62 En <http://radioamericahn.net/empleo/>

63 Véase *La Prensa*, 03 de abril, 2016. Disponible en <http://www.laprensa.hn/honduras/946119-410/poblaci%C3%B3n-del-valle-de-sula-es-de-1980459-seg%C3%BAAn-proyecci%C3%B3n-del-ine>

retrocesos significativos en temas en que habían logrado avances sustanciales; por ejemplo, el desmantelamiento del Instituto Nacional de la Mujer (INAM), que fue despojado de su condición de Secretaría de Estado. De igual manera, el retroceso en conquistas relacionadas con los derechos reproductivos, ya que después del golpe se prohibió el uso de las píldoras anticonceptivas de emergencia (PAE).

A lo anterior se suman los graves escándalos de corrupción, en especial en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) —en el cual participaron funcionarios del partido de gobierno (Nacional) e incluso se señaló al actual gobernante— que dieron pie en 2014 a las «marchas de las antorchas» y a la conformación de la Misión de Apoyo Contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (Maccih), de la OEA.

El escándalo del IHSS dio paso a una nueva legislación en materia de seguridad y previsión social que, lejos de ser la solución al colapso de esta institución, más bien se ha constituido en el vehículo para la privatización de los servicios de seguridad social y los sistemas de previsión. Y todo esto en un clima de inseguridad y violencia creciente, debido a los niveles de impunidad que propicia un sistema de justicia colapsado. En este contexto, los crímenes contra mujeres (feminicidios) crecieron tanto en cantidad como en la saña con que se perpetran<sup>64</sup>.

Según datos de la Alianza para la Paz y la Justicia, solo 4 de cada 100 homicidios dan a lugar a una condena. Por otro lado, se criminaliza incluso a quienes defienden un derecho básico, como el de organizarse en sindicatos, por lo cual se ha atentado contra la vida de líderes de este movimiento<sup>65</sup>.

Las medidas cautelares para la protección de defensores y defensoras, pese a existir una ley que garantiza su protección, no son efectivas. De acuerdo al informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Honduras, entre 2002 y noviembre de 2016, la Comisión Interamericana ordenó la aplicación de 63 medidas cautelares, la última emitida tras el asesinato de la líder Berta Cáceres, quien gozaba de estas medidas al momento de su asesinato.

Ante la violencia y el clima de inseguridad, la respuesta del gobierno ha sido la militarización de la sociedad, con el consiguiente incremento del presupuesto para las fuerzas armadas y la policía, acompañado con la

---

64 «De 2002 hasta 2017, 5,873 mujeres perdieron la vida de forma violenta. Durante los años 2002 a 2005, en el gobierno de Ricardo Maduro, se registra un total de 617 mujeres; de 2006 a 2009, durante el gobierno de Manuel Zelaya Rosales y periodo del Golpe de Estado, fueron 1,173; durante los años de 2010 hasta 2013, en el gobierno de Porfirio Lobo Sosa, fueron 2,139 (el periodo más violento para las mujeres) y durante el periodo de 2014 hasta 2017, durante el gobierno de Juan Orlando Hernández, se registran 1,944». Foro de Mujeres por la Vida. Observatorio de Seguridad y Violencia, 2016-2017.

65 Véase informe de la Red contra la Violencia Sindical. <http://festagro.org/?p=5365>

creación de nuevos impuestos y la reducción de la inversión social, en detrimento de la población más vulnerable, como niñez y mujeres.

Como si esto fuera poco, en 2016, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia confirmó un fallo de 2015, con el cual se pretendió dejar sin efecto una serie de artículos constitucionales —entre estos algunos de los llamados pétreos—, que prohíben la reelección presidencial. A partir de ese momento, el presidente en funciones, Juan Orlando Hernández, hizo pública su intención de reelegirse en las elecciones generales que se realizarían en noviembre de 2017.

La decisión de proceder a la reelección provocó una reacción en cadena de la sociedad en general y de los partidos políticos de oposición, y dio paso a la alianza del partido Libertad y Refundación (Libre) y el Partido Innovación y Unidad (PINU), que constituyeron la Alianza de Oposición. Esta incorporó como candidato a la Presidencia a Salvador Nasralla, quien recién había sido despojado del Partido Anti Corrupción (PAC), del cual fue fundador y uno de los más votados en las elecciones de 2013.

Las elecciones generales se realizaron a finales de noviembre de 2017 en un ambiente caldeado, que se exacerbó ante las irregularidades al momento del conteo de votos, y que culminó con la declaratoria de Juan Orlando Hernández como Presidente de la República, por el Tribunal Supremo Electoral (TSE)<sup>66</sup>. Esto mantuvo movilizada a la población, y el saldo fue de al menos 23 muertes y una buena cantidad de personas heridas y detenidas, además de la persecución y criminalización de personas defensoras, trabajadoras y estudiantes, entre otros<sup>67</sup>.

De igual manera la OIT, mediante una Queja presentada por las centrales obreras, ha tomado nota de violaciones a derechos fundamentales como asesinatos, secuestros, amenazas y atentados contra la vida de líderes sindicales durante la crisis poselectoral y en empresas de agroexportación de la zona sur, y ha hecho las respectivas recomendaciones al Estado hondureño<sup>68</sup>.

Las medidas represivas continúan, en un ambiente proclive a criminalizar a defensores y defensoras de derechos humanos, y a alimentar los

---

66 El TSE retrasó la primera entrega de resultados hasta las 2:00 am del 27 de noviembre, el día siguiente a las elecciones y a diez horas de haberse cerrado las urnas, porque la tendencia no estaba favoreciendo al candidato oficialista. En ese momento, con el 57% de las actas digitalizadas, la tendencia favorecía al candidato de la Alianza de Oposición, Salvador Nasralla, con 855,847 votos que representaban el 45.17%; Juan Orlando Hernández tenía 761,872 votos, que representaban el 40.21%. Así, Nasralla tenía una ventaja del 4.77%. Ver, Eugenio Sosa. «El alzamiento popular contra el fraude electoral en Honduras», en revista *Envío*, Año 16, No. 54, febrero 2018.

67 El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos reportó que, durante este periodo, por lo menos murieron 22 civiles y un agente de la policía. En <https://reliefweb.int/report/honduras/informe-anual-del-alto-comisionado-de-las-naciones-unidas-para-los-derechos-humanos>

68 Véase Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_617067.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_617067.pdf)

fundamentalismos que enfilan baterías contra el movimiento feminista, al que acusan de criminal por promover y defender el derecho al aborto.

En un contexto de estereotipos de género arraigados y de altos niveles de violencia de género, la prohibición en 2009 de los métodos anticonceptivos de emergencia PAE, que la Corte Suprema declaró inconstitucional en 2012, y la tipificación como delito del aborto, junto con la limitada información disponible sobre salud sexual y reproductiva, y la planificación familiar, afectan seriamente los derechos y la salud sexual y reproductiva de la mujer. Entre enero y septiembre de 2016, la fiscalía incoó actuaciones en 28 casos de aborto ilegal, en 2 de ellos contra niñas<sup>69</sup>.

La intolerancia está tomando cuerpo en las medidas señaladas, y también a través de la voluntad manifiesta de retroceder en materia de libertades y avances democráticos. Para el caso, ya se habla de volver al servicio militar obligatorio y de la lectura de la Biblia en los centros educativos, lo cual empodera aún más a los grupos fundamentalistas, pese a que Honduras es, constitucionalmente, un Estado laico. Como bien lo dice el antropólogo Ángel Castro:

Reaparece algo que uno creería en proceso de superación, y me refiero a la ligereza con la cual se sigue abordando el Estado laico. Frente a una problemática nacional tan compleja, en el poder Legislativo la apuesta continúa siendo «el rescate y fomento de valores»; por supuesto, de manera abstracta<sup>70</sup>.

En materia de empleo el gobierno ha impulsado un programa denominado 20/20 en alianza con el sector empresarial. A criterio de Mauricio Díaz Bourdeth, del Fosdeh, el plan está concebido para promover la inversión extranjera, y no hay claridad ni estrategias conocidas. Por su parte, el expresidente del Banco Central, Hugo Noé Pino, señaló que los costos de la crisis política también están vinculados al campo económico: «Es un costo económico posterior al golpe de Estado de 2009, en el cual se ha generado una economía bastante concentradora del ingreso donde solo los sectores de la élite económica, política y en algún sentido religioso del país, y los militares obviamente, se han beneficiado»<sup>71</sup>.

69 Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, *op. cit.*

70 Ángel Castro, «El Estado confesional, otra expresión conservadora», en revista *Envío*, Año 16, núm. 55, mayo 2018, pp. 33-34. La moción de la lectura de la Biblia en los centros educativos fue presentada al Congreso Nacional en mayo de 2018 por el diputado Tomás Zambrano, pero no entró en vigencia en vista del rechazo que recibió de amplios sectores sociales.

71 Véase, <http://radioprogreso.net/elecciones/2018/02/09/crisis-politica-beneficia-a-las-elites-economicas-del-pais-senala-economista-hugo-noe-pino/>

## 4

### Resultados

#### 4.1. Las percepciones de trabajadoras y trabajadores

En el grupo focal se pudo establecer que la población trabajadora en la maquila proviene de distintos departamentos y municipios, algunos muy distantes del valle de Sula, como Choluteca, Lempira, Santa Bárbara y Yoro. La mayoría dijo que la principal razón para emigrar de sus lugares de origen es la falta de empleo, afirmación que hicieron las personas que llegaron por cuenta propia y no porque sus familias emigraran.

También se refirieron a la poca motivación para trabajar en el campo, argumentando que no sienten como «una oportunidad» dedicarse a la agricultura o al manejo de ganado, labores que se realizan en sus comunidades de origen. Las mujeres, además, las perciben como actividades «solo para hombres».

Respecto a la agricultura, hubo quienes dijeron que era muy alto el costo de los insumos (granos, insecticidas, agroquímicos, fertilizantes), y que las tierras ya no son tan fértiles, por lo que son pocos los beneficios. Algunos dijeron haber trabajado antes como ayudantes de bus, en fábricas de cal, en la industria hotelera o simplemente haber estado desempleados.

Algunas mujeres recuerdan que emigraron a los 14 o 15 años de edad, en los años 90, cuando la maquila estaba iniciando, y que en determinado momento debieron utilizar papeles prestados para colocarse en una fábrica, ya que en reacción a denuncias internacionales sobre la



En algunas fábricas los sindicatos han tenido que intervenir para que haya igualdad de oportunidades.

explotación de menores, los empresarios comenzaron a exigir 18 años como la edad mínima para trabajar.

Hombres y mujeres coincidieron en que llegaron sin saber nada, y que no fueron entrenadas antes de asumir su cargo. Tuvieron que aprender haciendo el trabajo para el cual se les contrató. Ellas dicen que *una mano divina* las acompañó para salir bien libradas en esa etapa; estaban listas, preguntando a otras compañeras y «pelando los ojos», para dar la impresión de que sabían lo que estaban haciendo.

Una de las trabajadoras contó que recibió *coscorrones de una coreana* y que tuvo que aguantar que le dijeran *cabeza de pollo*, pero dijo estar agradecida porque así pudo aprender. Otra manifestó que debió sacrificar su tiempo de descanso para practicar más la operación asignada. De esta manera, ellas naturalizan las formas de violencia ejercidas en su contra. Sobre el trato en el proceso de aprendizaje, manifestaron que en la actualidad esto es parejo para hombres y mujeres, no sienten diferencias.

Respecto al **ascenso** a otros puestos de trabajo, dijeron que esto «es asunto de suerte y de tener alguna palanca o ser amigo o amiga de alguien que tiene el poder de pasarle a otro puesto»; por ejemplo, los ingenieros. Comentaron que a quienes andan detrás de los supervisores para tener un ascenso, en la fábrica les llaman «sapos» porque se encargan de reportar a los demás, especialmente a quienes están en el sindicato.

En cuanto al trato diferente en los ascensos, la opinión varía. Para algunas en su empresa *prefieren a los hombres, bajo el argumento de que la operación es muy pesada para las mujeres*. Un trabajador dijo que en esto ha debido intervenir el sindicato, para que haya igualdad de oportunidades; considera que no es correcto que prefieran a los hombres, ya que «hay mujeres que dan más el ancho que los mismos varones», incluso los superan en muchos casos. Otro dijo que, en ocasiones, el ascenso depende del cuerpo de la trabajadora. «Si tiene buen cuerpo y hay gente sinvergüenza, es posible que logre el ascenso», fueron sus palabras.

Una trabajadora aseguró que **existe discriminación**: «Hay actividades que no se nos permite hacer, por el solo hecho de ser mujeres». Aunque reconoció que, en algunos casos, prefieren a las mujeres. Para las obreras, la discriminación está presente desde el momento que buscan un empleo, ya que *si tiene muchos años no la admiten* (discriminación por edad); *si tiene lesiones, piensan que va a empezar a faltar* (discriminación por discapacidad). También se discrimina a quienes tienen algún tatuaje, porque de inmediato se les vincula con maras, lo que puede ser un obstáculo para conseguir empleo.

Al principio tenían más posibilidades de ser contratadas las mujeres —señaló una obrera—, pero, a su juicio, la maternidad siempre es un impedimento; esta sigue siendo una de las razones por la que prefieren a los hombres. A las mujeres les hacen pruebas de embarazo, aunque esto no sucede donde existe un sindicato; es a través de la organización que se ha logrado eliminar esta práctica, pero en las fábricas donde no hay sindicato, esto sigue sucediendo.

La **discriminación por edad** también persiste, ya que cuando «lo miran a uno de más de edad, lo discriminan»; los jóvenes, cuando se refieren a las personas de más edad, las llaman «ancianas». Y en la maquila *ser anciano es tener más de 30 años*, dijo una participante.

Otra de más edad se refirió a la poca experiencia de los y las jóvenes que, a los 18 años y con todas las energías, dan todo lo que pueden por alcanzar las metas. Sin embargo, reflexiona, ella ya ha dado todo; ahora solo le queda producir aunque sin el ritmo de antes, para conservar el empleo.

En algunos casos las trabajadoras enfrentan dificultades cuando quieren estudiar, pues al solicitar traslado a otro puesto, a fin de contar con tiempo para el estudio y mejorar sus ingresos, han encontrado barreras, ya que se les niegan los permisos, y algunas han tenido que renunciar. No obstante, han observado que a otras personas sí se les da la oportunidad, en especial si son hombres.

Una obrera del banano recordó que antes, los encargados de plantas empacadoras eran varones, *nunca llegaba una mujer a la sección administrativa*. Pero esto ha cambiado, ya que desde hace unos años se está tomado en cuenta a las mujeres para que se desempeñen como supervisoras, «incluso la mayoría que están actualmente son mujeres». Esto se debe a los procesos de formación y a la participación de las mujeres en los espacios donde se toman decisiones, como las negociaciones con la empresa.

En la maquila, cuando una obrera trata de acceder al cargo de supervisora, debe pasar por un proceso de capacitación o entrenamiento que se realiza en horas extras o los fines de semana. Esto no es problema para los hombres, pero para las mujeres es más difícil por las actividades de cuidado que deben asumir; por tanto, siempre tendrán mayor dificultad para participar en estos y otros procesos que pueden significar mejorar su posición y sus ingresos.

**La discriminación también tiene que ver con el hecho de estar organizados.** Trabajadoras y trabajadores han experimentado hostigamiento por ocupar cargos directivos en el sindicato, con la intención de obligarles a renunciar. *Si son sindicalistas se les ve mal,*



y no se les permite ascender a los puestos donde pueden tener más oportunidades: «Aunque salgan bien en las pruebas, le dan el cargo a quien no participa en el sindicato», afirmaron.

Para conseguir un empleo en la maquila, algunas personas dijeron que han debido aguantar hambre, sol, lluvia y muchas cosas más. Hay quienes duermen en las afueras de la fábrica, o llegan a la una o dos de la mañana para hacer turno en lo que llaman «el corral». Se hacen filas muy grandes, y quienes llegan de último empujan a los que están adelante para que se den contra el portón y hacerlos desistir, ya que si se cansan se salen de la fila. En el corral *las mujeres deben soportar violencia, las manosean durante la espera*. Los varones se aprovechan y abusan de ellas, las acosan. Además, afuera enfrentan *otras formas de violencia*: las asaltan, les quitan la cartera, el teléfono y el dinero que llevan para el bus.

**En las plantaciones de melón, camarón y okra** se enfrentan problemas más graves. Recientemente, un buen grupo de trabajadores y trabajadoras empezaron a organizar el sindicato en una compañía melonera y, a pesar de que la legislación les protege, han sido cuestionados por el sector empresarial, la iglesia y autoridades de la zona, con el argumento de que el sindicato detendrá el desarrollo de los municipios. Ellas y ellos se han mantenido en lucha permanente, pero esto ha significado incluso atentados contra la vida de dirigentes sindicales<sup>72</sup>. Es evidente que en la zona sur se profundiza la precariedad del empleo a causa de la pobreza extrema, las escasas fuentes de trabajo y la poca vigilancia estatal.

En un estudio realizado por el EMIH en 2016, sobre las violaciones a los derechos humanos laborales en estas empresas —donde un buen porcentaje de la fuerza laboral son mujeres—, destacan las inclemencias a que están expuestas al realizar labores de campo (esta es una zona árida y muy calurosa). Las trabajadoras en empresas de cultivo de camarón enfrentan problemas por estar expuestas a químicos (cloro), a los agroquímicos en el caso del melón, y a los efectos que produce la tunilla de la okra, en quienes trabajan en este cultivo. Además, se abstienen de consumir agua por no estar disponible o por evitar ir al baño, con las consecuencias que esto conlleva para su salud, a lo que se suman las pocas regulaciones en materia de equipos de protección<sup>73</sup>. Lo mismo sucede en el cultivo de caña de azúcar.

La FESTAGRO, al informar sobre un conflicto en una empresa melonera, refirió:

---

72 Véase campaña y situación de los trabajadores/as en zona sur. En <http://festagro.org/?p=5217>

73 Para mayor referencia, véase: EMIH, *Los cultivos del camarón, melón y okra: fuentes de riqueza y precariedad en el sur de Honduras*. Guaymuras, San Pedro Sula, 2016.

Esta empresa y otras de la zona sur de Honduras, en distintas ocasiones han sido denunciadas por violentar los derechos humanos laborales de las personas que trabajan en sus plantaciones: la falta de pago del salario mínimo establecido para el agro<sup>74</sup>, el bono educativo, treceavo y decimocuarto mes, horas extras, no respetan los horarios, ni las prestaciones de ley, argumentando que este es un trabajo temporal y tercerizado. Tampoco brindan transporte adecuado en condiciones humanas, existe irrespeto a los derechos de maternidad y lactancia entre otros<sup>75</sup>.

Las trabajadoras de okra relataron que, al no contar con transporte, deben recorrer grandes distancias a pie para llegar a la finca. Por tal razón, al momento de la contratación prefieren a las personas (generalmente hombres) que disponen de bicicleta o motocicleta.

Las mujeres apuntan en sus testimonios que, al tener que recorrer grandes distancias para llegar a la plantación, deben levantarse a las 2 o 3 de la mañana para preparar los alimentos de la familia, y luego comenzar a caminar a las 4 de la mañana. Muchas se quejan de que a veces llegan a su casa a las 8 de la noche, sobre todo cuando «la temporada es alta» y no pueden ver a sus hijos e hijas, pues ya están durmiendo. Si se contabiliza el tiempo de recorrido a la plantación y las horas de trabajo, la jornada resulta interminable y nunca se paga en su totalidad.



En las empresas de agroexportación las condiciones de trabajo son precarias.

74 El salario mínimo para el agro es de L 6,443.24 (\$ 272.40) en empresas de 51 a 150 trabajadores, y L 6,848.15 (\$ 289.52) de 151 trabajadores en adelante.

75 STAS notifica subsecciones en empresa melonera SURAGRO, 28 de enero 2016. En <http://festagro.org/?p=4055>. EMIH. Reporte sobre la visita de delegaciones externas y nacionales en solidaridad con trabajadoras y trabajadores despedidas/os de la empresa SURAGROH, productora de melón, filial de la transnacional FYFFES en Honduras. Choluteca, octubre y noviembre 2016.

En cuanto al **salario en la maquila**, las personas consultadas son del criterio que hombres y mujeres reciben el mismo salario y que en general no hay diferencias porque se les paga por producción. Joel López, de la FITH, confirma lo anterior. Sin embargo, reconoce que muchas veces *se discrimina a las mujeres cuando se trata de acceder a un puesto donde se gana más*, ya que «al hombre se le atribuyen condiciones diferentes, las empresas pueden disponer del operario en horas de la noche y el hombre está dispuesto a trabajar más del tiempo legal, porque tiene más disponibilidad». Atribuye esto al machismo, ya que se ha naturalizado que el hombre es más libre, mientras que en la mujer *su libre albedrío se ve limitado*, porque si llega tarde a la casa, habrá alguien que le reclame.

Así, se puede afirmar que la violencia en el espacio laboral se incrementa con la que sufre la mujer en el hogar, ya que coarta su libre albedrío; es una forma de violencia que puede llevar a otras más graves (violencia doméstica e intrafamiliar y feminicidio) lo cual lógicamente repercute en la salud física y mental de las mujeres<sup>76</sup>.

Las personas de mantenimiento, de aseo y repartidoras, que también están en el área de producción, son las peor pagadas: solo ganan el salario mínimo establecido para la maquila. En algunos sindicatos están mejorando esta situación, a través de la negociación colectiva.

El salario en la maquila es menor que en otros sectores productivos, y está regulado por el «Acuerdo para la promoción de la inversión, protección del empleo, la salud y el acceso a vivienda de las y los trabajadores del sector textil maquilador hondureño<sup>77</sup>». Esto requiere de un análisis más profundo, pues ha suscitado diferentes reacciones, unas adversas y otras positivas.

Para algunas personas esto tiene que ver con la competitividad, pues consideran que es *un acuerdo para atraer la inversión*; otras argumentan que el salario es con base en la producción, por lo que se entiende que las trabajadoras ganan más, y con la negociación colectiva pueden superar las cantidades fijadas. Por ejemplo, compartieron que en una de las fábricas donde mejor se gana hay personas que se hacen hasta L 5,000.00 (\$ 211.38) por semana<sup>78</sup>. Sin embargo, algunas opinaron que esto aplica

---

76 En 2017 se pudo identificar 9,891 casos de violencia doméstica y violencia intrafamiliar de acuerdo a fuentes oficiales. Y en el monitoreo de dos diarios (*La Prensa y La Tribuna*), hasta el 30 de abril de 2018, se reportaron 65 feminicidios. El 10% de los casos fueron claramente feminicidios íntimos, mujeres asesinadas por el esposo o novio. Las más afectadas están entre las edades de 14-35 años, representado el 61.1%. Cortés (2145) y Francisco Morazán (2072) son los departamentos con más incidencia. (Observatorio de Seguridad y Violencia del Foro de Mujeres por la Vida. Zona Noroccidental).

77 En <http://181.210.31.7/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo-N.-STSS-618-2014-Sector-Textil-Maquilador-Gaceta-33615.pdf>

78 Al preguntarles cómo lo hacen, la respuesta fue que los operarios se esfuerzan para sacar más salario; ellos trabajan en el área de empaque y trabajan en un 180%, 190%, pasan agachados y haciendo movimientos repetitivos.

para quien trabaja en una máquina y para quienes pueden esforzarse «a más del 100», como dicen las trabajadoras. Otras manifestaron inconformidad sobre la diferencia con otros sectores, porque «el salario no les ajusta, ya que no corresponde al costo de la canasta básica».

SALARIO MÍNIMO EN MAQUILA<sup>79</sup>

SM Maquila <sup>80</sup>	2016	\$	2017	\$
	L 6,117.25	259	6,560.75	277.36
Canasta Básica	L 13,500.00	570.74	L 15,300.00	647.00
Canasta Básica Ampliada	L 18, 639.60	788.02	L 18,695.52	790.39

Fuente: EMIH. Salario comparado, maquila y agroexportación, 2017.

La tabla anterior confirma lo expresado por obreras y obreros. Como se puede ver, el salario mínimo de 2016 y 2017 no cubre ni el 50% del costo de la Canasta Básica Alimentaria y menos de la Canasta Básica Ampliada.

Algunos líderes sindicales sostienen que este Acuerdo ha asegurado que el mínimo se pague, lo que no sucedía antes, cuando se negociaba anualmente. Además, en la negociación se han introducido otros temas de interés para las trabajadoras, como la salud, la vivienda y el cuidado infantil.

Evangelina Argueta, quien ha liderado y asesora este proceso, sostiene que en un primer momento fueron criticados por romper el esquema de negociación, pero el tiempo les ha dado la razón. En épocas de crisis, como la poselectoral, hubiese sido difícil negociar el salario mínimo, o lograr el porcentaje que se estará pagando en 2018; pero al estar en el Acuerdo, su cumplimiento es obligatorio.

En el sector banano, German Zepeda, de FESTAGRO, explicó que donde hay sindicato se aplica «la caja integral» (incluye desde el corte de la fruta hasta el empaque), por medio de la cual se ha logrado un pago más igualitario, ya que al final del día se valora lo que han trabajado y se distribuye por igual entre todos y todas. Esto no sucede en las fincas de productores independientes, donde no hay sindicato, pues esta forma de pago se establece en los contratos colectivos. En algunas zonas (el Aguán, por ejemplo) se sigue pagando por hora o se trabaja por contrato; en estos casos los de corte reciben un pago por racimo, así que *ganan más los hombres que las mujeres*.

79 A partir de enero de 2018, el salario mínimo en maquila es de L 7,085.00, de conformidad con el aumento del 8% previsto en el Acuerdo.

80 Esta nota aparece en el medio de comunicación

Iris Munguía, también de FESTAGRO, aclaró que, aun cuando existe sindicato y regulaciones en el contrato colectivo, las mujeres, en alguna medida, siempre están en desventaja. Esto se debe a que ellas no tienen garantizada la jornada laboral de la semana, puesto que solo trabajan cuando hay producción. En cambio, a los hombres les garantizan los seis días laborales porque, cuando no hay producción, los mandan a trabajar en la finca; pero a las mujeres solo cuando hay corte.

Una trabajadora del rubro melón, al referirse al salario, manifestó:

Nunca nos han pagado el salario mínimo. Ellos dicen que ganamos más de tres mil a la quincena, pero no llegamos ni a los 1,500 lempiras, ni tenemos seguro social, ningún derecho<sup>81</sup>.

Esto se confirmó con un estudio reciente realizado por el EMIH sobre salario comparado en maquila y agroexportación; muchas de las personas entrevistadas coinciden en que la población que trabaja en los cultivos de la zona sur es la peor pagada, que en las empresas no existe organización sindical y que no hay vigilancia de la Secretaría de Trabajo.

Sobre el **acoso**, los y las trabajadoras de maquila dijeron que *sí existe*, pero que la gente tiene miedo de denunciar, ya que se corre el riesgo de perder la única fuente de ingresos. Algunos hombres plantearon que el acoso sexual es lo que más se da y lo atribuyen a que en la maquila hay muchas mujeres, madres solteras, que ganan poco. Los supervisores les dicen «salgamos y yo te voy a pasar a una buena línea», lo que es una manera de manipularlas.

También existe **el acoso laboral**, que interpretan como la presión de los mandos medios, que les dicen: «Si no cumplís la meta, la puerta es amplia y afuera hay bastante gente que quiere trabajar». Este tipo de acoso se produce en la línea de producción, donde los supervisores, sutilmente, las presionan para alcanzar la meta.

Cuando una obrera tiene acumuladas las piezas, el supervisor *se para detrás de ella poniéndola nerviosa*, lo que produce estrés y, por tanto, impacta en su salud. Los hombres dijeron que el acoso laboral lo sienten más las mujeres, ya que a veces se han desvelado cuidando a un hijo enfermo, por lo que su rendimiento no será el mismo. A veces la presión para producir más rápido se combina con frases de connotaciones sexuales como: «¿Qué le pasa? ¿Es que el marido le dio tan duro en la noche?».

Algunas recuerdan que, «cuando no había organización existía mucho abuso de parte del patrono, maltrato psicológico, incluso las trataban

---

81 EMIH. Informe gira..., *op. cit.*, p. 7.

de animales». Para las mujeres había expresiones cargadas de violencia: «Si no querés producir, es que querés irte a prostituir a la calle», lo que pone al descubierto cómo se interpreta el hecho de que una mujer salga o permanezca algún tiempo en la calle. La ven como una mujer «mala», lo que invariablemente relacionan con el ejercicio de la prostitución.

En el sector banano también hay experiencias de acoso sexual que se han resuelto, en alguna medida, mediante cláusulas especiales en la negociación colectiva, en las que abordan el problema y las sanciones correspondientes. Sin embargo, pese a que se ha hecho mucho por contrarrestarlo, los directivos de FESTAGRO coinciden en que no se le ha prestado toda la atención que requiere.

Por otro lado, afirman que una mujer acosada sexualmente tiene garantizado el apoyo del sindicato para acudir a las distintas instancias. También consideran importantes los procesos educativos que han impulsado para que las mujeres y demás compañeros sepan qué hacer y cómo abordar el problema; incluso ha habido casos en los cuales, además de acudir a la vía judicial, se apoya a la víctima con tratamiento psicológico.

Las trabajadoras del melón también han reportado acoso de parte de sus compañeros, sobre todo cuando se trasladaban en camiones todas apretadas, por lo que muchas veces las manosean. Debido al sistema de contratación, también experimentan acoso de los caporales, capataces o contratistas, quienes *las amenazan con no volver a contratarlas en la siguiente temporada o zafra*<sup>82</sup>.

En el melón y la okra los empleos son temporales, los contratos no son permanentes y hay mucha inseguridad. Trabajadores y trabajadoras pasan de una actividad a otra, según la temporada. Cuando no hay empleo en



En el sector banano también hay experiencias de acoso sexual.

---

82 Archivos de EMIH.

la zona, las mujeres dicen que van a trabajar a casas particulares como empleadas domésticas, y otras incluso se involucran en actividades de minería artesanal, peligrosa para sus vidas.

Sobre la composición de la fuerza de trabajo, el grupo coincidió que *en maquila continúa siendo mayor la contratación de mujeres*. Para algunos hombres, la explicación es que *las mujeres son más sumisas* y que cuando hay mucha presión, ellos «siempre contestan». Existe entre los varones la idea de que *ellos gritan y las mujeres lloran*. Pero también se dijo que esto se debe a que *las mujeres tienen muchas responsabilidades en la casa y saben de las necesidades; la mayoría está buscando empleo*.

Los hombres sostienen la idea de que *las mujeres están más dispuesta a proteger el hogar y salir adelante*, y que el machismo los hace pensar que el trabajo de costura lo deben hacer las mujeres. Muchos trabajan en las maquilas porque no tuvieron otra opción; llegaron a hacer la prueba y se quedaron, pero siempre han pensado que *el trabajo de costura es para mujeres*.

**Espacios de participación para las mujeres.** Al revisar la participación de las mujeres en las comisiones mixtas de higiene y seguridad, se encontró que en algunos sindicatos estas son mayoría. En otros la participación es igualitaria y, en algunos casos, solo los hombres se integran a estos espacios. El cuadro siguiente recoge información de los dos grupos focales que se realizaron. Se puede observar que aún son más los hombres en las comisiones. Sin embargo, consideran que, paulatinamente, las mujeres han ido ocupando más posiciones.

INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD SEGÚN EMPRESA

Empresas	Sindicatos	Número de miembros	Mujeres	Hombres
Southern Apparel	SITRASOUTHERN	10	2	8
Delta Honduras	SITRADAHSA	5	2	3
Delta Cortés	SITRADELCORSA	8	3	5
Chiquita Banana	SITRATERCO	3	2	1
Manufactura Villanueva	SITRAMAVI	8	4	4
Star	SITRASTAR	10	6	4
Gildan San Miguel	SITRAGSAM	10	4	6
Elcatex	SITRAELCATEX	10	0	10
Gildan Villanueva	SITRAGAVSA	4	2	2
Génesis	SITRAGENESIS	10	3	7
VFI	SITRAVFI	4	1	4
New Holland	SITRANEWHOLLAND	10	8	2
Petralex	SITRAPETRALEX	3	2	1

Fuente: Elaboración EMIH con información grupos focales 1 y 2.

Otra referencia para establecer el nivel de participación de las mujeres procede de los grupos que asisten al Diplomado que facilita EMIH anualmente, por lo que a continuación se incluye el registro correspondiente a 2017. En el cuadro se observa la participación de mujeres en distintas instancias.

	En cargos directivos	Delegadas del sindicato	Base del sindicato	En comisiones de higiene y seguridad
Mujeres	12	2	3	7
Hombres	19	2	3	9
Total	31	4	6	16

Fuente: EMIH, Registro Diplomado 2017.

Sin embargo, el asunto no es solo de números; «la participación de las mujeres es más complicada de lo que parece», afirmaron. Consideran que *esta se sacrifica más que el hombre porque lleva la batuta de la casa y es la que cuida a los niños*. Por mucho que trabaje, la mujer siempre está pensando en sus hijos e hijas, en la escuela, las tareas, y busca la manera de que el tiempo le ajuste para hacer todas las cosas.

Una participante comentó que, por lo general, las mujeres que están negociando son madres solteras, y esto es un obstáculo porque deben dedicar tiempo al trabajo, a la casa y a los hijos e hijas. Al respecto, un hombre manifestó que algunas mujeres no confían en que otra mujer participe en estos procesos, lo que dice mucho de la tendencia a culpabilizar a las mismas mujeres por la falta de equidad en la participación en espacios de toma de decisión.



La participación de las mujeres en los sindicatos es creciente, aunque ello implica una triple jornada.



Entre otros problemas, se mencionó el de las que han perdido a sus esposos o compañeros de hogar por *estar en las cosas del sindicato*. Una trabajadora expresó: «pareciera que la mujer debe elegir entre el sindicato y el esposo». Otra dijo que ellas tienen que concientizar a su compañero sobre lo que significa estar en la organización.

Por otro lado, manifestaron que algunas hasta exponen la vida, como una compañera que apoya la capacitación sindical, por lo que sale de las clases a las 10 de la noche, una hora peligrosa; luego debe levantarse a las 5 a. m. para ir a trabajar y apoyar a la organización. Definitivamente, dijo un trabajador, «es un sacrificio; pasa más en los asuntos del sindicato que con sus hijos, y ha tenido que dejar a su esposo, porque no le queda tiempo libre». No se mencionaron medidas para remediar esta situación.

Sobre este tema, las personas entrevistadas destacaron que no se puede perder de vista que la mayoría de los sindicatos están liderados por hombres y que los patrones culturales determinan que las mujeres se encuentren en desventaja. Por otro lado, el hecho de que sean madres solteras limita su participación, ya que no tienen con quien dejar a los hijos e hijas y necesitan ganar el salario del día, aunque en algunos casos se ha logrado negociar cláusulas que garantizan el pago cuando una obrera se está capacitando (Iris Munguía).

Además, hace falta asumir el machismo y los límites en los espacios de las mujeres como un tema prioritario en la agenda sindical (German Zepeda), ya que en esta sociedad es la mujer la que asume los asuntos del hogar. Otra limitante tiene que ver con el desarrollo de capacidades (Joel López).

La participación pasa porque las mujeres reciban el apoyo familiar y soporten una triple jornada, no entendida por el resto de compañeros (Yadira Minero). También se requiere que las organizaciones y los sindicatos asuman la violencia como parte de sus luchas, y la discriminación como un problema grave en nuestro país (Carolina Sierra y Noemí Dubón).

La discriminación también permea a las organizaciones sindicales, pero hay avances; los obstáculos se van eliminando conforme las mujeres trabajadoras se posicionan en los espacios de la organización y se capacitan (Damisela Mayes).

Sobre la **independencia económica**, las mujeres dijeron que no sienten que trabajar en la maquila les dé independencia porque, pese a hacer milagros, el salario no les ajusta para cubrir sus necesidades básicas. A ello se agrega que **la mayoría son madres solteras**, por lo que cargan con toda la responsabilidad del hogar.

Las alternativas fuera de la maquila son limitadas; en caso de dejar este empleo, ellas ven como opción trabajar en actividades de la economía

informal, o en sus casas haciendo artesanías, lo que se vincula con su rol de cuidadoras; si trabajan en casa, estarán cerca de los hijos y podrán hacer las otras labores de cuidado. Aunque reconocieron que tener un empleo permanente les da fuerza para tomar la decisión de pedirle a su compañero de hogar que se vaya, de ser necesario.

Un aspecto importante sobre la autonomía son las jornadas que deben cumplir, como el sistema 4x4<sup>83</sup>. Se dice que este las ayuda —y de alguna manera es así—, porque los cuatro días de descanso atienden a la familia; pero, como dijo una trabajadora, en realidad más bien es **cambiar de actividad**, porque en la práctica no es un descanso. En este sistema las jornadas son de 11 horas; llegan tarde a casa, tienen que ir a traer a los niños donde se los cuidan, hacer la cena para la familia, y se acuestan como a las 11 p.m. para levantarse a las 4 a.m.

La abogada María Elena Sabillón sostiene que hay que reparar en un hecho incuestionable: la mayoría de las trabajadoras **son madres solteras, cabeza de hogar**, lo que determina que se les explote más, ya que dan más de lo que pueden porque *necesitan ganar más dinero*. Por eso se proponen alcanzar 120 y hasta 140 en calidad y producción. Para alcanzar más metas trabajan en sus días libres, lo que aprovechan las empresas con el sistema de *jornadas ilegales* (4x4, 4x3 y otros). En definitiva, Sabillón sostiene que aun cuando hay algún nivel de empoderamiento al tener un empleo remunerado, más que darles autonomía, este trabajo *genera muchos problemas*; entre otros, problemas de salud ocupacional, el sacrificio del tiempo que deberían pasar con sus hijos e hijas y al final, incluso, están apareciendo enfermedades psicológicas.

En referencia a las dificultades para la autonomía o empoderamiento de las mujeres en general y de quienes trabajan en la maquila, Noemí Dubón y Carolina Sierra, del Foro de Mujeres por la Vida, plantean que esto se relaciona con aspectos más bien estructurales:

Existe todo un sistema que trabaja para que las mujeres normalicemos la violencia, la discriminación, el empobrecimiento y la exclusión a que estamos expuestas. Los medios de comunicación, las iglesias, las estructuras familiares y el mismo gobierno contribuyen a esta normalización. Las mujeres viven en una permanente lucha por subsistir a la violencia y la pobreza, siendo limitadas las condiciones para su empoderamiento. Más bien se requiere de políticas públicas —medidas integrales de educación, no discriminación, generación de empleo, monitoreo de condiciones, valoración y regulación del trabajo doméstico o de cuidado— para lograr ese empoderamiento.

---

83 Además de la jornada 4x4, existen las jornadas 4x3 y 5x2 (textileras). Trabajan 4 o 5 días y descansan 4, 3 o 2 días. En todas se trabaja entre 10 y 14 horas consecutivas.

Una forma de medir si este tipo de trabajo empodera o da autonomía, son los casos de violencia doméstica, ya que la mujer que cuenta con una fuente de ingreso, al no depender económicamente, más fácilmente tomará la decisión de alejarse del agresor. Es un aporte, pero no resuelve todo, planteó la abogada Damisela Mayes.

Por su parte, la abogada Yadira Minero Rodas señaló que este tipo de mediciones son complejas, en tanto «el sistema se recrea a cada momento». A su juicio hay avances en materia de legislación y también en los grupos de mujeres. Le parece que en la maquila en especial, hay un reconocimiento de las mujeres. De su experiencia de trabajo con obreras de maquila, ha podido entender que los avances están relacionados con el reconocimiento formal de que se debe cumplir con los derechos laborales y el reconocimiento de los sindicatos como sujetos de diálogo. Esto ha influido en los avances en materia de políticas públicas en el sector, aunque su cumplimiento sea complejo.

Algunos hombres que participaron en los grupos perciben que el trabajo de las mujeres en la casa es *más sacrificado y más valioso*. Quienes se han quedado a cargo de la casa porque sus mujeres tuvieron que salir o estaban desempleados, compartieron su experiencia y afirmaron que «salen rendidos. Es difícil luchar con los hijos, pensar qué cocinar (la madre sabe los gustos). Los hombres vamos aprendiendo». Además, reconocieron que sufren críticas de sus familiares cuando los encuentran haciendo las tareas domésticas. Algunos dijeron que más bien debe ser un orgullo atender a los hijos:

A mí me tocó experimentar el cuidado de mis hijos pequeños y es un trabajo muy duro, levantarlos en la mañana para llevarlos a la escuela, bañarlos, cocinarles, todo lo que implica el trabajo en la casa; considero que a la mujer no le reconocemos el trabajo, no lo valoramos. Cuando uno ha pasado por eso sí lo valoramos. Aprendí a cocinar muy bien, cuando llego a Tegucigalpa mis hijos quieren que yo les cocine, son experiencias bonitas.

Las mujeres dijeron que su trabajo en el hogar no es valorado por la sociedad porque no es remunerado: «Las mujeres hacemos dos jornadas. Si no existiéramos, la sociedad, el gobierno, tendrían que pagar más a los hombres». Y se preguntaron: ¿Qué pasaría si el cuidado de los hijos estuviera a cargo del hombre y si ellos, cada vez que los hijos se enferman, tuvieran que llevarlos al Seguro y pedir permiso? ¿Qué pasaría si tuvieran que asistir a las reuniones en la escuela? ¿Qué pasaría si no tuvieran quién cuide a los niños y no se presentaran a trabajar? Tendrían que abrir centros para el cuidado infantil y cargar con esos gastos, como debe ser. Es un error de la mujer que trabaja en casa, decir que no trabaja.

Una de ellas aclaró:

No es que la mujer diga o quiera decir que no trabaja. Más bien es algo que la misma sociedad ha impuesto, es la cultura que tenemos de decir que lo que hace la mujer en la casa es nada y asumimos que pasa sentadita, dándose aire... si cuida niños es maestra, es psicóloga, es enfermera, es GPS<sup>84</sup>, es taxista, es busera, es de todo.

Sobre las medidas impulsadas por las empresas para apoyar a las mujeres no hubo mucha información, salvo el tiempo de lactancia y el acondicionamiento de espacios para el ordeño de la leche materna (sala de lactancia). Esto se ha materializado por la presión que se hace en la negociación colectiva, aun cuando ya está previsto en la ley. Hay casos en que han negociado una semana más de la establecida en la ley para que la madre pueda cuidar al bebé y, además, en ese periodo no las dejan hacer horas extras, por lo que reciben el salario normal.

Sin embargo, las trabajadoras manifestaron algún grado de insatisfacción ante esta medida puesto que, al no hacer horas extras, se les priva de la posibilidad de hacerse de algún dinero extra en el momento que más lo necesitan. Los trabajadores argumentan que se tomó esta decisión debido a que algunas madres, por hacer horas extras, dejaban solo a su bebé. Ellas, por su parte, manifestaron que sobre este tema falta mucho por hacer y aprender.

Un trabajador informó que su sindicato ha considerado incluir, en el nuevo contrato colectivo, un periodo de lactancia para los hombres (de 3 días a una semana) porque han experimentado que, sobre todo en los casos de cesárea, la mujer necesita más apoyo. Cabe hacer notar que **ya existe un contrato colectivo en el cual se ha incluido una cláusula similar**, pese a no existir ningún tipo de regulación al respecto en la legislación nacional, ni en convenios ratificados por el Estado hondureño.

Algunas trabajadoras perciben que, en términos generales, los beneficios que se supone están previstos para las mujeres **se concretan en la lactancia** y esto ya es ley. Aunque valoran algunos logros, como eximir las de las actividades que ponen en riesgo a la criatura, ubicándolas en áreas o actividades distintas a la producción, ellas también protegen su salario, e insisten en que falta mucho para que *el beneficio sea directamente para ellas*.

Para el cuidado infantil ya existe una iniciativa que se está negociando a través de la comisión bipartita, integrada por la RSMH y la AHM. Pero las trabajadoras sienten que este proceso va muy lento, y aún no lo ven

---

84 En referencia al aparato de búsqueda en los teléfonos celulares.

con claridad. Esta iniciativa contempla la mejora de algunos lugares en la comunidad donde se proporciona cuidado a sus hijos e hijas, aunque la ley obliga al Estado y a las empresas a proporcionar guarderías dentro de los centros de trabajo.

El proyecto se define como Proyecto Piloto, Hogares Comunitarios de Cuidado Infantil. Las dudas de las obreras respecto de estos espacios obedecen a los riesgos que implica trasladar a sus hijos a tempranas horas del día. Las preocupaciones pasan por el clima de violencia imperante y por el sacrificio para los niños al tener que levantarlos tan temprano y exponerlos a la contaminación en los autobuses, que a esas horas van muy llenos, por ser el horario de entrada a los trabajos.

Evangelina Argueta, activista de la CGT y asesora de la RSMH, confirmó que el proyecto está en marcha y que con este se pretende facilitar alternativas de cuidado para hijos e hijas de las trabajadoras cerca de sus casas. Para ello cuentan con el aporte de la AHM en seguimiento a los compromisos contraídos en el «Acuerdo para la promoción del empleo, la salud y el acceso a vivienda de las y los trabajadores del sector textil maquilador hondureño».

Como parte del Acuerdo, la AHM contrató una profesional que elaboró un reglamento y protocolos. Han identificado las casas y ya han hecho mejoras en algunas. Se busca que sean espacios seguros y que la trabajadora no pague tanto, ya que actualmente, por cada niño, están pagando entre 300 y 400 lempiras, dijo Argueta.

Ya hay experiencias piloto en la aldea La Jutosa y Villas del Calán; además, se ha mejorado una guardería que funciona en la colonia López Arellano, donde cuidan a 72 niños, de los cuales el 75% son hijas e hijos de obreras de maquila. Por otro lado, el proyecto de vivienda, que también es parte del Acuerdo, prevé que en cada colonia haya un área destinada a un centro de cuidado; esto es para más largo plazo, ya que requiere más recursos y esfuerzos.

Al referirse a los **problemas de salud**, algunas reflexionaron sobre lo que han experimentado con las metas de producción, y recordaron que cuando comenzaron a trabajar, «ponían todas las ganas. «Eso pasa con las que vienen llegando, quieren llegar a 120 en productividad o calidad, para ganar más». Pero para ellas ya pasó esa etapa, y por experiencia saben que ese esfuerzo las ha dejado «reventadas». Una de ellas dijo: «Ya estamos lesionadas. Yo, por ejemplo, estoy lesionada del hombro y estoy trabajando todavía porque necesito ese salario fijo, pero la verdad es que para trabajar hay que medicarse». En eventos patrocinados por la RSMH, las trabajadoras han expuesto los problemas que enfrentan en materia de salud.

- a. **Problemas de salud sexual y reproductiva:** causados porque a las mujeres embarazadas se les prohíbe ir al baño; bullying y presión de compañeros y compañeras, maquinaria inadecuada para las embarazadas, hostigamiento de la empresa y la presión por las metas, acoso sexual de los superiores y abortos por malas prácticas, entre otros.
- b. **Problemas musculoesqueléticos<sup>85</sup>:** como resultado de las largas jornadas de trabajo, los movimientos repetitivos y el estrés, la falta de investigación y denuncia. Esto provoca hernias, lesiones de hombro, dolores, inflamaciones, insomnio, e incluso problemas cardíacos.
- c. **Problemas respiratorios:** debido al tamo y químicos provenientes de las telas, y a la falta de conciencia de trabajadores y trabajadoras sobre la importancia del uso de mascarilla; además, la empresa no exige su uso. No se califican las enfermedades profesionales, no hay tratamiento adecuado para las mismas ni diagnósticos al ingresar a la fábrica. Las principales manifestaciones son: asma, alergias, problemas de garganta, neumonía y laringitis, entre otras. En muchos casos, también afecta la discriminación que se produce hacia las personas que las padecen.
- d. **Problemas de ojos y piel:** debido a iluminación inadecuada, exceso de polvo industrial, y exposición diaria a factores de riesgo como el tamo, pues las empresas no dan el equipo adecuado. Esto se manifiesta en conjuntivitis y quistes en los ojos, entre otras.
- e. **Problemas del sistema nervioso:** relacionados con la doble jornada laboral que enfrentan las mujeres, la forma en que se organiza el trabajo, el acoso laboral, la falta de atención a estos problemas, los cupos limitados en las clínicas y falta de medicamentos. Se manifiestan en problemas de sueño<sup>86</sup>.

En cuanto a situaciones relacionadas con los dictámenes médicos, dijeron que en la actualidad, cuando alguien está pendiente de un dictamen, ya no continúa haciendo el trabajo que le ha afectado, y no se le despide, por lo menos en las fábricas donde hay sindicato. También han logrado la protección del salario; o sea que, cuando la trabajadora tiene el dictamen, su salario estará protegido.

85 Son lesiones de músculos, tendones, nervios y articulaciones que se localizan con más frecuencia en el cuello, espalda, hombros, codos, puños y manos. El principal síntoma es el dolor, asociado a inflamación, pérdida de fuerzas, y dificultad o imposibilidad para realizar algunos movimientos. Este tipo de enfermedades se da con frecuencia en trabajos que requieren una actividad física importante, pero también en otros como consecuencia de malas posturas sostenidas durante largos periodos. Puede afectar tanto las extremidades superiores como las inferiores.

86 RSMH, Memoria del Foro de Mujeres Trabajadoras, diciembre de 2014, citado en: RSMH/EMIH, Diagnóstico sobre las condiciones del sistema de salud del trabajo en la maquila, San Pedro Sula, 2015.

Al referirse al sistema médico de las empresas, manifestaron dudas y desconfianza sobre la imparcialidad de los médicos, ya que es la misma empresa la que les paga:

A veces hay compañeras que están enfermas, pero el médico las devuelve al trabajo, diciéndoles que están bien. Un compañero se fracturó un dedo, pero la doctora le dijo que no tenía nada y que fuera a trabajar. Al día siguiente no aguantaba el dolor y se fue al Seguro, le hicieron una radiografía y lo incapacitaron por un mes, ya que lo enyesaron.

El V Foro de Mujeres, patrocinado por la RSMH, recogió algunas preocupaciones al respecto, como la indiferencia del personal de enfermería, e incluso reportaron que la empresa presiona a este personal para que no acepte incapacidades. Además, destacaron lo engorroso de los trámites para resolver problemas de salud, la falta de atención a los asuntos de ergonomía, y el desconocimiento de la empresa sobre los riesgos para la salud sexual y reproductiva de las mujeres<sup>87</sup>.

Directivos sindicales que participan en las comisiones bipartita y tripartita, indicaron que se ha tratado de resolver estos problemas en los últimos tiempos, con la elaboración de un reglamento. Por su parte, un representante de la AHM sostiene que es importante elaborar un reglamento para el Sistema Médico de Empresa, ya que los problemas surgen porque en este sistema el IHSS es el responsable de proporcionar los medicamentos y, por lo general, este no cuenta con los mismos. A su juicio, esto causa mucha inconformidad en las personas trabajadoras.



87 RSMH/ Yadira Minero. Memoria V Foro de Mujeres «Los derechos de las mujeres en las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad», San Pedro Sula, 2017.

Un profesional de la medicina que trabaja en este sistema señaló que el tiempo es la principal dificultad que deben enfrentar para proporcionar un servicio de calidad, a lo que se suma lo numeroso de la población que deben atender: «Hay un médico para 3 mil o 4 mil personas, ¿qué calidad de consulta podemos dar?», se pregunta. «No podemos estar más de 15 minutos con cada paciente, cuando debería estipularse el tiempo de acuerdo a la patología de cada quien».

Además, reconoció que el abastecimiento de medicamentos es un problema de país, «ya que el IHSS está en crisis». Considera que la alternativa es que la empresa supla el medicamento, y que este «debe ser de calidad, no solo para salir del paso dando una acetaminofén por cualquier dolencia».

También se refirió al diagnóstico: «por ejemplo, un hombro doloroso se puede diagnosticar en la clínica, pero si mandamos este paciente al IHSS para que le hagan un ultrasonido, tardan hasta seis meses en dar el resultado; o no hay cupo por vacaciones, o porque el médico se jubiló». Considera que hacer un diagnóstico oportuno es una de las áreas más críticas, y que es otro asunto que podría suplir la empresa.

Evangelina Argueta informó que se ha trabajado con la AHM y con expertos en el tema de seguridad social, y que se ha mejorado el reglamento. Por ejemplo, el anterior no permitía que una persona enferma fuera directamente al Seguro Social, pues antes debía pasar por el médico de la empresa. Pero con la reforma puede ir al IHSS.

Otro aspecto es que en el nuevo reglamento se apela a la ética profesional de las y los médicos, y se establecen sanciones para aquellos casos en que alguien de recursos humanos recomiende a los médicos no dar incapacidades; incluso se puede llegar al despido de este personal.

Argueta dejó en claro que este solo es un paso, puesto que la problemática de salud requiere de otras acciones, sobre todo destinar recursos a la prevención. Señaló que cada sindicato debe asumir la tarea de incidir dentro de la fábrica; por ejemplo, para que funcione efectivamente la comisión mixta de higiene y seguridad, para que haya rotación en los puestos de trabajo y avanzar en la creación de las comisiones de ergonomía, una estrategia que recientemente definieron en la Red. Con todo esto se pretende evitar la incidencia de casos como consecuencia de movimientos repetitivos y otros que aquejan a las trabajadoras.

Respecto a las personas en edad de jubilarse, las trabajadoras dijeron que en las empresas no ven muchas personas mayores de 43 años. Cuando alguien llega a los 45 la reubican y, al final, esta persona renuncia porque ha trabajado hasta quince años y ya no resiste. En la mayoría de las empresas, las trabajadoras no llegan a la edad de jubilación. En alguna medida, esto reafirma lo dicho antes sobre la discriminación por edad para permanecer en el empleo.



En el sector banano, una trabajadora expresó que cuando las mujeres llegan a los 50 años se les releva de las labores pesadas; a los compañeros de finca con 60 años se les ubica en otro trabajo, hasta que alcanzan la edad para jubilarse. En algunos casos las personas son bien tratadas, sobre todo cuando, además de la edad, han tenido algún tipo de intervención quirúrgica.

La edad de las mujeres para jubilarse en el sector banano es 60 años y para los hombres 65. Si quieren prejubilarse, lo pueden solicitar a los 55 años. En los grupos focales coincidieron en que existe mucha desinformación, pues a veces la gente ya tiene el número necesario de cuotas en el IHSS para jubilarse, pero no lo sabe.

Es necesario señalar que la nueva legislación en materia de seguridad social, siguiendo los lineamientos de la Ley de Protección Social, está modificando esto. Un conocedor del tema, Héctor Díaz, planteó que este es uno de los riesgos que enfrentan las mujeres:

... la ley está equiparando la edad de retiro para hombres y mujeres, lo que no pasaba con la ley anterior. Ellas podían retirarse dos o tres años antes, así tenían la oportunidad de cotizar durante esos tres años, equiparando su cotización con la de los hombres, por los años que habían estado fuera del mercado por embarazo y parto. Pero la nueva ley no lo contempla, por lo que coloca a las mujeres en una situación más vulnerable.

En cuanto a las obreras de zona sur, «hubo testimonios de mujeres de la tercera edad, que han laborado casi tres décadas en esas empresas, que afirman que las despiden sin nada, sin ningún derecho, cuando por su edad deberían recibir una pensión de jubilación»<sup>88</sup>. Esto coincide con el criterio de María Elena Sabillón, quien sostiene que en el rubro de agroexportación no se respetan los derechos laborales básicos, lo cual



En el rubro de agroexportación no se respetan los derechos laborales básicos.

88 EMIH. Elia Yadira Rodríguez. «Reporte sobre la visita de delegaciones externas y nacionales en solidaridad con trabajadoras y trabajadores despedidas/os de la empresa SURAGROH», *op. cit.*

se sustenta en la información que sirvió de base para la Queja CAFTA<sup>89</sup>, presentada en marzo de 2012.

En la maquila, las personas con discapacidad (daños en hombro y columna) afirman que les reducen el salario, porque consideran que «ya no van a hacer nada». En opinión de la abogada Damisela Mayes, esto califica como despido y explicó que si la obrera o el obrero piden el despido, la empresa le debe pagar el 100% de las prestaciones, más un 30% por enfermedad, si es un dictamen normal. Pero si el dictamen incluye indemnización, la trabajadora deberá seguir el proceso.

Es necesario aclarar que la mayoría no sigue estos procesos, por lo cual pierden el derecho a recibir una pensión del Seguro Social. Por falta de información o desesperación, muchas trabajadoras renuncian y, a veces, ni el sindicato es informado.

Sobre la **discriminación a personas con opciones sexuales diferentes**, en el grupo focal se dijo que las personas de la diversidad sexual sufren discriminación de los mandos medios, que les impiden lograr ascensos. La presencia de homosexuales y lesbianas se ve con naturalidad en las maquilas, en las fincas bananeras y en los cultivos de la zona sur. Aparentemente hay aceptación y algún nivel de entendimiento sobre la problemática que enfrenta esta población, debido a las acciones que realizan los grupos organizados.

Sin embargo, quizás sea necesario profundizar más en el tema, ya que mucha de la violencia que sufre esta población no es visibilizada. Los grupos organizados denuncian distintas formas de discriminación y violencia contra este grupo poblacional, cuya manifestación más extrema son los crímenes de odio. En el plano laboral,

... una de las formas de discriminación más frecuente para la comunidad LGTBI es la restricción absoluta del derecho al trabajo, ya que en diversos lugares se les niega la contratación por su identidad de género u orientación sexual, así como la discriminación en relación al acceso a servicios básicos de vivienda, educación y asistencia en servicios de salud física y mental. Lo cual afecta especialmente la identidad genérica o sexual de las personas, se ven obligadas a mostrar el nombre con el cual las inscribieron legalmente desde su nacimiento, lo que provoca burlas y actitudes intimidatorias de parte de los posibles patronos. Teniendo como consecuencia para ellas la búsqueda de cualquier forma de migrar de Honduras o el ejercicio del trabajo sexual. En muchas ocasiones las empresas o centros de trabajo utilizan como argumento

---

89 En <http://festagro.org/?p=4974>

las prohibiciones contempladas en sus reglamentos internos para negarles trabajo o para colocarles en plazas o empleos más precarios<sup>90</sup>.

Sobre la discriminación por motivos raciales, dijeron que son pocas las personas de la raza negra que trabajan en las fábricas de maquila. No saben si es porque no las aceptan, o simplemente porque a la población negra, por razones culturales, no le gusta ese trabajo.

El EMIH tuvo acceso al testimonio de una mujer garífuna, que trabajó en la maquila, y en el que explica que, efectivamente, a la población garífuna no le gusta este trabajo. Piensa que esto se debe a que son personas con un pensamiento libre, que se resisten a toda forma de trato que les recuerde lo que vivieron sus ancestros. A partir de su experiencia trabajando durante un corto tiempo en maquila, ella concluye que *son un pueblo que no le gusta sentir que tiene que hacer lo que le dicen, no quieren volver a la esclavitud*<sup>91</sup>.

## **4.2 Algunas precisiones de las y los informantes claves**

### ***Composición de la fuerza de trabajo***

La STSS cuenta con un observatorio en el que se registra la composición de la fuerza de trabajo en el país, tanto en la maquila como en el agro, y anualmente elabora un estudio de la fuerza laboral en aspectos como ocupación, tasa de desempleo, nivel salarial y productividad. El informe general del mercado de trabajo, que contiene estadísticas a nivel nacional, está al acceso de toda la población.

El Ministro de Trabajo coincide en las apreciaciones sobre los cambios que se están produciendo en la maquila donde, paulatinamente, se está produciendo un desplazamiento de la fuerza laboral femenina con ventaja para los varones. Esto es respaldado por cifras, que dan cuenta de las nuevas modalidades de maquila (textiles y arneses, entre otras), que están optando por la mano de obra masculina.

En la agroexportación aún no hay registros precisos, aunque es notoria la presencia de mujeres en los cultivos y demás actividades productivas.

---

90 Véase sección población LGBTI en Informe Alternativo al Segundo Informe del Estado de Honduras ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 2016. En [http://www.fian.org/es/noticias/articulo/las\\_politicas\\_del\\_estado\\_hondureno\\_erosionan\\_los\\_derechos\\_economicos\\_sociales\\_y\\_culturales/](http://www.fian.org/es/noticias/articulo/las_politicas_del_estado_hondureno_erosionan_los_derechos_economicos_sociales_y_culturales/)

91 Su organización es «Mariposas Libres», articulada al Foro de Mujeres por la Vida, espacio desde el cual participó en la presentación del informe al Comité CEDAW, en Ginebra en 2017.

## ***Sobre la discriminación***

Todas las personas entrevistadas coinciden que en Honduras el flagelo de la discriminación es una realidad, en sus distintas manifestaciones. Para el caso, el representante de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social reconoció que, en términos generales, se puede afirmar que existe discriminación en el acceso al empleo, en especial de las mujeres, en tanto que apenas el 35% de la fuerza laboral es femenina. «La brecha es grande, las mujeres siguen teniendo menos acceso al empleo que los hombres», dijo.

Expresó que la situación varía en la maquila, donde no existe discriminación para el acceso al empleo. Sin embargo, más adelante precisó que esta es una situación superada donde hay organización sindical, debido a la capacidad de diálogo, lo cual coincide con lo expresado por otras personas entrevistadas. Reconoció que aún hay fábricas que practican pruebas de VIH o de embarazo, previo a la contratación.

También reconoció que la población LGBTI sufre discriminación en el acceso a empleo; a su juicio, la situación de estas personas es más complicada, porque aun estando en un puesto de trabajo, son discriminadas de diversas maneras. Sin embargo, algunas activistas y defensoras dejaron en claro que el ambiente ya no es el mismo que hace unos años, pues hay mayor aceptación de parte de compañeros y compañeras. «Hay trabajadoras y trabajadores que están claros en su orientación sexual y hasta líderes sindicales, pero siempre hay gente que no le gusta trabajar con esta población, no deja de aparecer cierta intolerancia», afirmó una defensora.

Por su parte, el representante de la AHM sostiene que no existe discriminación en cuanto al empleo en la maquila, y que está al acceso tanto de hombres como de mujeres en igualdad de condiciones. Sin embargo, reconoce que para algunas operaciones prefieren a las «jovencitas» por ser más habilidosas y porque la mayoría son madres solteras que tienen que mantener un hogar. Opina que existe la intención de cumplir la ley, y que hay muchas exigencias, producto de la vigilancia que hacen las marcas compradoras.

No obstante, activistas y defensoras sostienen que la discriminación sigue existiendo, y que se manifiesta en el momento que las trabajadoras buscan ser contratadas. Aun con los avances que implica el hecho de que exista un sindicato y la vigilancia internacional, las obreras siempre están siendo evaluadas en cuanto a si están embarazadas, si tienen hijos e hijas a su cargo, o si presentan algún tipo de discapacidad. Otro aspecto que destacaron es que, en muchos casos, las mujeres son excluidas porque no

reúnen las capacidades o la fuerza física, de acuerdo a los criterios que privan para ciertos puestos.

Sobre los rubros de agroexportación, tanto el representante de la STSS como las defensoras, reconocieron que en este sector la discriminación es evidente, puesto que las mujeres generalmente son contratadas en época de cosecha, que son periodos cortos; y esto en sí «ya constituye una discriminación implícita en los procesos de contratación».

### ***Sobre el salario***

Como ya se explicó, la maquila se rige por un acuerdo que ha fijado los salarios por un periodo de tres años y se ha logrado más estabilidad, debido a la cultura de diálogo entre las partes. A criterio del representante de la Secretaría de Trabajo, en el agro es donde hay más violaciones relacionadas con el salario, y el problema se agrava en la medida que tampoco se pagan horas extras, vacaciones ni séptimo día.

De acuerdo con las defensoras consultadas, «la zona sur es otro mundo, donde no se respetan los derechos básicos de trabajadoras y trabajadores». Es de público conocimiento que en las plantaciones existentes en esa zona no pagan ni siquiera el salario mínimo, lo que se denunció en los casos presentados en la Queja CAFTA y en los informes ante el Comité DESC y el Comité de la CEDAW.

### ***Sobre el acoso sexual y el hostigamiento laboral***

Hay consenso en que el acoso sexual y el acoso laboral, siguen existiendo en la mayoría de las empresas. No obstante, nuevamente reiteraron que la diferencia en la maquila obedece al nivel de organización y a los procesos educativos promovidos por organizaciones especializadas en género y en acciones legales sobre esta problemática.

Otro factor que ha incidido es la vigilancia internacional que se realiza a través del monitoreo que hacen organizaciones aliadas del mundo sindical y las ONG, así como el abordaje en instancias internacionales como el movimiento sindical, la OIT, la CIDH y Naciones Unidas, entre otras, que permanentemente hacen señalamientos al Estado hondureño y a las empresas. Estas también están sujetas a la vigilancia de las compañías compradoras, presionadas a la vez por el movimiento de consumidores.

En la Secretaría de Trabajo también hay conciencia sobre la persistencia del acoso laboral sexual, que se agrava en la medida que las mujeres tienen temor a denunciar. Para enfrentar esta situación, el representante de la Secretaría considera que la nueva Ley de Inspección será una

herramienta de utilidad en la medida que las denuncias sean atendidas de manera eficiente. Esta nueva ley contiene sanciones y mecanismos de conciliación.

La mayoría de defensoras y activistas consultadas reconoce que en el sector maquila existen espacios de diálogo y que en estos espacios, bajo el liderazgo de la Red de Sindicatos, se procura la participación de las mujeres (comisión bipartita y tripartita). Estos espacios, «aun cuando no son perfectos», ofrecen la posibilidad de denunciar y llegar a acuerdos con el sector empresarial y el gobierno, lo cual da un poco de más tranquilidad a las obreras.

Todas las personas consultadas coinciden en que la violencia laboral, en las manifestaciones previstas en la investigación, constituye un riesgo ocupacional en la maquila. Muchos de los problemas vinculados a las enfermedades y riesgos se agudizan al enfrentar la violencia que revelan las trabajadoras y trabajadores.

### ***Salud ocupacional***

Además de referirse a las opciones de atención con que cuentan las personas que laboran en maquila —sistema médico de empresa, el IHSS y el sistema de salud pública—, las personas entrevistadas aludieron a las consecuencias o impacto de la Ley Marco de Protección Social, la cual plantea la urgencia de reformas y nuevas leyes vinculadas al sistema de seguridad social y pensiones<sup>92</sup>.

La Secretaría de Trabajo reconoce que un problema en la maquila es el acceso rápido y eficiente al sistema de seguridad social, y considera necesario efficientar el servicio para que brinde atención especializada a las mujeres, considerando las enfermedades y los problemas de los movimientos repetitivos a que está expuesta esta población.

En cuanto al sector agrícola, el criterio del funcionario de la Secretaría de Trabajo es que los problemas de salud ocupacional se circunscriben a las

---

92 Según diputados de los partidos de oposición en el Congreso Nacional, la Ley Marco del Sistema de Protección Social da luz verde para la creación de gestores o administradores de la salud de carácter privado y mixto. El artículo 22 establece que, «con el propósito de brindar la adecuada administración, provisión, seguimiento, monitoreo, vigilancia y control de los servicios y los mejores estándares de calidad del sistema, se autoriza al Instituto Hondureño de Seguridad Social a suscribir contratos, convenios o acuerdos con Administradoras y/o Unidades Prestadoras de Servicios de Salud, sean estas públicas, privadas o mixtas, con o sin fines de lucro...». El dirigente obrero Carlos H. Reyes asegura que las presiones del Fondo Monetario Internacional (FMI) son determinantes en el impulso de esta nueva ley: «Una de las exigencias del FMI para dar al Estado préstamos por 200 millones de dólares anuales, entre otros aspectos, es que resuelvan lo que se refiere a la ENEE y al IHSS. Esos mensajitos lo que le dicen al Estado es que acabe de privatizar estas instancias y todos los servicios de seguridad social, por eso es la urgencia de esa ley», explicó. Véase <http://radioprogreso.hn.net/index.php/comunicaciones/noticias/item/2336-la-ley-marco-de-proteccion-social-y-la-privatizacion-de-la-salud>

consecuencias de la aplicación y exposición a pesticidas<sup>93</sup>. La situación se agrava en la medida que la cobertura del IHSS es limitada, pues no llega a todos las comunidades. Además, el capítulo sobre riesgos profesionales no ha sido reformado, está obsoleto.

Tampoco hay registros de los problemas de salud ocupacional en la mayoría de las empresas, incluida la maquila. Tanto representantes del gobierno como de los sindicatos coinciden en que a la fecha no se ha actualizado la lista de enfermedades profesionales, en atención a los cambios tecnológicos y a la organización del trabajo en la maquila. Esta es una deuda pendiente, y también una manifestación del descuido y la debilidad institucional que ha caracterizado a la Secretaría de Trabajo.

Por su parte, Héctor Díaz manifestó que una debilidad del sistema de Seguridad Social es que el país no cuenta con índices de siniestralidad; o sea, que no se sabe cuántos accidentes hay. El IHSS no tiene un filtro adecuado para saber cuántos accidentes son de tipo laboral y cuantos son de tipo común, cuál enfermedad se deriva de una patología común o cuál es derivada del ambiente de trabajo.

En las consultas se pudo identificar problemas aún no resueltos, como el impacto de las nuevas modalidades de jornada que introdujo la maquila, que paulatinamente se están extendiendo a todo el sector (4x4 y 3x4, entre otras) y que afectan la salud. Además, por esta causa, algunas jóvenes están abandonando los estudios.



A la fecha no se ha actualizado la lista de enfermedades profesionales.

93 Es necesario apuntar que las mujeres que trabajan en empresas de agroexportación, como las meloneras, sufren enfermedades a consecuencia de determinadas posiciones (cuclillas) en distintas etapas del proceso productivo. En el rubro de la okra, también presentan problemas en la piel por el contacto con una sustancia que emana la planta y la exposición a altas temperaturas; en el caso del camarón, las temperaturas muy frías a las que están sometidas y la manipulación del camarón sobre hielo, impacta la salud de las obreras al someterse a cambios drásticos de temperatura. En el caso del banano también hay movimientos repetitivos, sobre todo en la fase de empaque. Por ello, han negociado con las empresas la rotación de actividad, con lo cual están previniendo riesgos propios de las actividades repetitivas.

Otro aspecto que se valoró en las consultas es la fortaleza que adquiere el sindicato y las mismas trabajadoras cuando funcionan efectivamente las comisiones mixtas de higiene y seguridad, que deberán hacer valoraciones sobre la problemática de violencia que enfrenta la mujer trabajadora con fines preventivos.

### ***Participación de las mujeres en el sindicato, comisiones etc.***

Hay coincidencia sobre los cambios en cuanto a la participación de las mujeres en los sindicatos, las comisiones mixtas y otros espacios. Esto se debe a la preocupación de las organizaciones y la misma RSMH, pero también a las alianzas con organizaciones que abordan los temas de género y salud ocupacional. Los procesos de formación han desarrollado mayor confianza y capacidad entre las mujeres.

Sin embargo, algunas dijeron que los liderazgos, tradicionalmente, han sido masculinos y sobre esto habrá que trabajar más; es un tema que no está plenamente en la agenda sindical, por lo que incluso algunas mujeres que quieren ejercer su liderazgo enfrentan tropiezos con sus mismos compañeros.

Además, consideran necesario hacer valoraciones sobre la doble y triple jornada de las mujeres quienes, en muchas ocasiones, rechazan los cargos o renuncian porque no pueden asumir todas sus responsabilidades. Algunas que participan se han visto enfrentadas a la violencia de sus compañeros de hogar lo cual, unido a la violencia al interior de la fábrica, crea condiciones para otro tipo de problemas de salud.

### ***Economía de cuidado doble o triple jornada***

Existe reconocimiento de las complicaciones que conlleva la participación de las mujeres en igualdad de condiciones lo cual, se dijo, está relacionado con comportamientos culturales que han naturalizado que la mujer es la única responsable del cuidado.

Al potenciar la participación de las mujeres en el espacio sindical, en las comisiones mixtas y en las comisiones bipartita y tripartita, se ha puesto en la mesa de debate temas de interés para las mujeres que llevan la responsabilidad del cuidado, como las guarderías o centros de cuidado infantil, así como enfermedades específicas del trabajo que ellas realizan. En estos espacios, reconocen las y los entrevistados, aunque no son perfectos, ya se puede notar los avances en comparación con lo que pasaba años atrás y en relación con otros sectores.

Las personas consultadas, vinculadas a los procesos de diálogo y abordaje de los problemas en el sector organizado de la maquila, al igual que en



la Secretaría de Trabajo y la AHM, apuntaron que este es un tema que requiere de mucha atención, ya que tiene diferentes implicaciones, componentes y complicaciones.

Sin embargo, reconocen que en la maquila existen iniciativas que están caminando desde el espacio bipartita, para impulsar y fortalecer opciones de cuidado infantil que pasan por la adecuación de espacios comunitarios y el fortalecimiento de las guarderías ya existentes.



## Conclusiones

1. El Estado hondureño ha sido interpelado por distintos organismos internacionales, como los comités de las Naciones Unidas — CEDAW, DESC, EPU— y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, respecto de la persistente *brecha salarial de género y la inseguridad laboral de las mujeres, así como sobre las condiciones laborales inadecuadas*, especialmente en la industria de la maquila.
2. También hay señalamientos del sistema de justicia hondureño, a través de un recurso interpuesto por la organización feminista CODEMUH<sup>94</sup>, respecto a que las trabajadoras de la maquila son afectadas en su salud física y psicológica con los ritmos de trabajo, las jornadas extensas, el sistema de cuotas o metas, y los movimientos repetitivos. Todas estas son condiciones de la organización del trabajo, que están afectando seriamente la salud y la vida de estas mujeres quienes, a temprana edad, se encuentran ante posibilidad de no poder trabajar más por los daños sufridos.
3. Estos organismos también se han pronunciado sobre la precaria situación de las mujeres que laboran en las empresas de agroexportación que, además, son afectadas por la extrema pobreza en sus comunidades. De manera expresa, destacan la exposición a químicos y pesticidas, que daña la salud de estas mujeres, en especial la salud reproductiva. Esta situación se extiende a otros sectores —banano, caña de azúcar— y fue reportada a través de una Queja basada en el capítulo laboral del CAFTA.
4. Las obreras de la maquila cuentan con vigilancia nacional e internacional, que les ha permitido llegar hasta donde están actualmente. La existencia de 23 sindicatos en esta industria es un

---

94 La CODEMUH promovió ante la Corte Suprema de Justicia un Recurso de Amparo Administrativo. La Corte dio la razón a 49 obreras y obreros de la maquila, y **ordenó a la STSS adoptar un mecanismo de inspección que permita disminuir el riesgo en los puestos de trabajo, revisar las jornadas ilegales de casi 12 horas diarias y asegurar a las personas amparadas una jornada ordinaria de 8 horas, además de un salario digno**. Véase: «Las trabajadoras de la maquila exigen a las autoridades hacer efectiva la sentencia de la Sala Constitucional de la Corte, como un primer paso para el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales», en <https://honduprensa.wordpress.com/tag/derechos-laborales/>

logro que significó cambios de estrategias organizativas y también en las alianzas nacionales e internacionales, que facilitaron campañas, denuncias y comparecencias ante organismos internacionales. Sin embargo, es necesario apuntar que en las empresas donde no existe sindicato ni vínculos con organizaciones feministas y de derechos humanos especializadas en el tema laboral, aún prevalecen las violaciones a los derechos humanos laborales.

5. La situación de las obreras en la agroexportación, sobre todo en rubros no tradicionales, es aún más precaria, ya que se les niegan los derechos básicos (sindicalización, salario mínimo). Como afirman algunas personas consultadas, la zona sur es «tierra de nadie», ya que la vigilancia estatal no existe, y se reprimen y criminalizan las acciones encaminadas a organizar a la población trabajadora, única alternativa visible ante los atropellos de que son objeto.
6. Las obreras de la maquila, luego de diferentes procesos de formación, tienen claridad sobre los problemas de salud que las aquejan, como los musculo esqueléticos, los relacionados con la salud sexual y reproductiva, las afecciones respiratorias, de ojos y piel, y problemas del sistema nervioso y metabólico, entre otros. Todos relacionados con la organización del trabajo, las jornadas prolongadas hasta de 72 horas, y sobre todo, la doble o triple jornada que, en muchos casos, les provoca ansiedad y depresión.
7. La discriminación (por edad, maternidad, sexo) y el acoso sexual y laboral persisten tanto en la maquila como en las empresas de agroexportación. Esto impacta sobre su salud y estado de ánimo, y repercute incluso en sus relaciones familiares, sobre todo cuando tienen la presión de sostener un hogar. Y donde no existe sindicato o vigilancia nacional e internacional, la vulnerabilidad de las obreras se agudiza. Hay que tener presente que la vigencia de leyes contra la discriminación y la violencia no garantiza que desaparezcan las conductas o actos discriminatorios.
8. Las obreras de la maquila están participando activamente en las instancias de la organización sindical (junta directiva, comisiones mixtas de higiene y seguridad, entre otras). Para muchas, esto significa sacrificios en su vida personal y cargar con la triple jornada, que tanto daña la salud. Existen iniciativas, producto de las negociaciones que se han hecho mediante el acuerdo especial sobre salario mínimo, que incluyen el tema del cuidado. Sin embargo, falta mucho por hacer, puesto que se requiere de la voluntad política del Estado para avanzar en la comprensión de que este es un derecho. Y para que su goce sea efectivo, es preciso

reconocer que hay responsables (empresa, Estado y trabajadoras y trabajadores).

9. Es de conocimiento público la discriminación de que es objeto la población LGTBI en todos los ámbitos; esto lo reconoce incluso el representante de la Secretaría de Trabajo. Sin embargo, las acciones organizadas de esta población, así como los procesos de formación y sensibilización, han influido para que, en la actualidad, esta sea aceptada con naturalidad por la población trabajadora. No obstante, aún se presentan problemas de discriminación en algunas fábricas, con supervisores intolerantes que no aceptan la diversidad sexual.
10. La maquila se está posicionando en otros rubros, además de la confección y manufactura. Por tanto, paulatinamente, la contratación se concentra en la mano de obra masculina. A corto plazo, esto puede significar el desempleo masivo de las mujeres, o que persista la segregación en los puestos de confección, lo que se vincula con la maternidad y el rol de cuidadoras, y constituye un asunto de violencia económica, sobre todo si se toma en cuenta que la mayoría son madres solteras y jefas de hogar.
11. La recién ratificada Ley de Inspecciones abre nuevas oportunidades para avanzar en la vigilancia nacional. Cabe destacar que la ley aborda el problema de la violencia (acoso sexual y acoso laboral) y establece sanciones mucho más duras que antes. Esta ley es uno de los resultados de la Queja Cafta y del accionar de organizaciones feministas especializadas en el tema de salud ocupacional. Lograr su plena implementación es tarea de todas las organizaciones y, en especial, de las personas trabajadoras.
12. La violencia que se ejerce contra las mujeres trabajadoras tiene diferentes dimensiones, y es resultado de la descomposición social, de un sistema de justicia que promueve la impunidad, de la pobreza estructural y de la precariedad del empleo, debido a una organización del trabajo que no considera el impacto que provoca en la vida y la salud de las personas. En otras palabras, las obreras en todos los rubros cargan con las consecuencias de un modelo económico que sobrevive de esa misma precariedad.

## Recomendaciones

1. Promover acciones de sensibilización y profundización de la problemática de violencia que enfrentan las mujeres trabajadoras en todas las dimensiones, encaminadas a contrarrestar los esquemas machistas que promueve el modelo económico y el sistema patriarcal. Las agendas de los sindicatos deben incluir acciones orientadas a eliminar toda forma de violencia contra las mujeres en los centros de trabajo.
2. Vigilar y sistematizar todo tipo de violencia que enfrenten las mujeres en las fábricas, con el fin de sustentar acciones ante las instancias administrativas de las empresas, las comisiones bipartita y tripartita, e instancias internacionales, de ser necesario.
3. Fortalecer las comisiones mixtas de higiene y seguridad y las nuevas comisiones ergonómicas, así como desarrollar capacidades para identificar, desde la perspectiva de género, toda forma de violencia relacionada con el trabajo que realizan las mujeres y el impacto que tiene sobre ellas.
4. Avanzar en la estrategia orientada a resolver el problema del cuidado para las trabajadoras, a través de distintos mecanismos: ratificación de convenios relacionados y procesos de formación que profundicen en un cuidado compartido, con la participación del Estado y las empresas.
5. Avanzar en estrategias encaminadas a hacer un uso efectivo de la nueva Ley de inspecciones, ahondando en las alternativas para enfrentar la violencia laboral y sexual que afecta a las mujeres.
6. Crear condiciones para la plena participación de las mujeres en el espacio sindical, sin las presiones de la doble o triple jornada, ni impactos no deseados en sus relaciones de pareja.
7. Investigar, con la participación activa de las trabajadoras, sobre los distintos problemas identificados en esta investigación, y generar debates para definir estrategias y acciones de mejora.
8. Establecer alianzas nacionales e internacionales en torno de la salud ocupacional, con un enfoque de género, a fin de abordar los problemas de las mujeres que agudizan su problemática de salud ocupacional.

9. Promover la ratificación de convenios sobre la salud y las condiciones de trabajo que imperan en los sectores de agroexportación. Para ello es importante revisar los convenios sobre la problemática que el Estado de Honduras aún no ha ratificado.
10. Incidir al interior de las fábricas y en las instancias empresariales y de gobierno, a fin de desarrollar acciones encaminadas a revisar la organización del trabajo y el impacto de las jornadas establecidas en la industria de la maquila y en las plantaciones, donde se trabaja a la intemperie y en contacto con pesticidas y químicos.
11. Crear articulaciones entre trabajadoras de maquila y de agroexportación, para que compartan experiencias y profundicen en las modalidades de explotación y precarización del trabajo y la vida de las mujeres.
12. Promover la organización sindical como alternativa efectiva para hacer cambios en las actividades productivas, sin dejar de valorar otras alternativas de organización accesibles a las trabajadoras.
13. Dar seguimiento a las recomendaciones de los organismos internacionales, difundirlas y definir estrategias para que se cumplan.
14. Construir estudios de caso sobre la problemática de salud ocupacional, vinculada a la presión que sobre las mujeres ejerce la violencia en el trabajo en sus diversas manifestaciones, a fin de difundirlos y utilizarlos como argumentos para presionar por cambios en las instancias administrativas, judiciales, empresariales y del Gobierno central.
15. Fortalecer los procesos de formación entre las mujeres trabajadoras en todos los rubros, creando espacios de intercambio y definición de estrategias.
16. Aplicar y difundir por distintos medios, incluyendo campañas, una política de cero tolerancia a todo tipo de violencia contra las trabajadoras, tanto en la organización, como en los espacios laborales, empresariales y gubernamentales.
17. Definir estrategias para enfrentar la problemática del desempleo, una forma de violencia social y económica que afectará a las trabajadoras de la maquila con las nuevas modalidades productivas que se van insertando. Y en la zona sur, dar seguimiento al proceso de instalación de las ZEDE.
18. Investigar la situación de discriminación en el trabajo que enfrenta la población LGTBI, para superar la naturalización de conductas discriminatorias, y pasar a acciones orientadas a eliminar toda forma de violencia que se ejerza contra esta población.

19. Construir una base de datos de casos de acoso sexual y laboral, y de la problemática de salud ocupacional en cada fábrica donde haya sindicato. Y donde no haya, documentar los casos.
20. Incidir para que se avance en la creación del índice de siniestralidad y en la actualización de la tabla de riesgos profesionales, incorporando los relacionados con la violencia sexual y laboral que sufren especialmente las mujeres en las fábricas.
21. Continuar analizando los problemas del sistema médico de empresa, organizando mesas de debate con la participación de las y los médicos y personas trabajadoras desde sus espacios organizados, a fin de consensuar medidas que fortalezcan el actual reglamento, en relación estrecha con el sistema de Seguridad Social.



Las obreras en todos los rubros cargan con las consecuencias de un modelo económico que sobrevive de la precariedad del empleo.

## Bibliografía

- Acevedo, Doris. «Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura», en *Salud de los Trabajadores*, vol. 20, núm. 2, julio-diciembre 2012, Universidad de Carabobo Maracay, Venezuela, pp. 167-177.
- CEDAW. Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Honduras, en: file:///G:/2018/CIR%2011/Investigacion/Toria/e-book\_observaciones-finales-cedaw-hnd-2016.pdf.
- CEDOH. *La discriminación laboral en Honduras*, disponible en: <http://www.cedoh.org/proyectos/discriminacion/files/Laboral.pdf>
- CIDH. Situación de Derechos Humanos en Honduras, 31 de diciembre, 2015, en [www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/honduras-es-2015.docx](http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/honduras-es-2015.docx)
- CODEMUH y CEJIL. Informe de Seguimiento: Audiencia temática sobre los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres en Honduras. «Conculcación de los Derechos Laborales y a Condiciones de Trabajo Seguras de las Obreras de la Confección de Ropa», 2015.
- Crossa Niell, Mateo. *Honduras: maquilando subdesarrollo en la mundialización*, Guaymuras, Tegucigalpa, 2016.
- EMIH. Marlin Oscar Ávila, consultor. «Salario comparado, maquila y agroexportación», San Pedro Sula, 2017.
- EMIH. Sergio Chávez, investigador principal. *Los cultivos de camarón, melón y okra: Fuentes de riqueza y precariedad en el sur de Honduras*, Guaymuras, Tegucigalpa, 2016.
- Equipo de Investigaciones Laborales y Red de Solidaridad de la Maquila. Las trabajadoras(es) de la industria maquiladora en Centroamérica, junio 2016, en [http://www.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/attachment/Trabajadores\\_de\\_la\\_maquila\\_C.A\\_2016.pdf](http://www.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/attachment/Trabajadores_de_la_maquila_C.A_2016.pdf)



- IRSTD. *Un golpe más: Los efectos del fin del Acuerdo Multifibras en Centroamérica y República Dominicana. Caso Honduras*, Managua, 2007.
- Mejía, Orfa. «La maquila, la industria golondrina que se quedó en Honduras», en *El Heraldo* (Dinero&Negocios) Tegucigalpa, 26 de abril de 2016.
- Minero Rodas, Yadira. *Mujeres transformando. Situación de los derechos humanos laborales de las trabajadoras de las maquilas centroamericanas*, 2016, en: <http://www.mujerestransformando.org/wp-content/uploads/2016/09/Informe-Maquila-C.A.-2016.pdf>
- Naciones Unidas. Consejo Económico y Social. *El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo. Informe del Secretario General*, en: <http://undocs.org/es/E/CN.6/2017/3>
- Núñez Chávez, Nelson Geovanni. «Empresas Meloneras y Camaroneras en la zona Sur de Honduras», EMIH, 2015.
- Rivas Bonet María Antonia. «Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual», en [http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260\\_4.pdf](http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf)
- ONU. *Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de derechos humanos en Honduras*, 34º. Periodo de sesiones, 27 de febrero a 24 de marzo de 2017.
- Red contra la violencia anti sindical/ AFLCIO. «Informe sobre violencia antisindical: Honduras», Tegucigalpa, enero 2015 - febrero 2017, en <http://festagro.org/wp-content/uploads/2017/04/INFORME-FINAL.pdf>
- Red de Sindicatos del Sector Azúcar. «Encuentro de trabajadores y trabajadoras tercerizados del Sector Azúcar», Ayuda Memoria, San Pedro Sula, 28 de octubre 2015.
- RSMH y EMIH. «Mapeo de la industria de la maquila de Honduras», San Pedro Sula, 2012.
- RSMH y EMIH. «Diagnóstico sobre las condiciones del sistema de salud del trabajo en la maquila, San Pedro Sula», 2015 (documento de trabajo).

## Anexos

### Anexo 1

#### GRUPO FOCAL 1

Nombre	Sexo	Edad	Nivel Educativo	Etnia	Religión	Calidad en la que participa	Cargo	Empresa
Luis Gustavo Name Tovar	M	29	Secundaria completa	Mestiza	Evangélica	Directivo sindical		AVENT
Wilson B. Parada	M	32	Secundaria incompleta	Mestiza	Ninguna	Directivo sindical		Delta Cortews
Carlos Anael Pérez	M	25	Secundaria incompleta	Mestiza	Ninguna	Directivo sindical		AVENT
Liliana Clarisa Lara	F	33	Secundaria completa	Mestiza	Ninguna	Miembra del sindicato	Delegada sindical	Gildan Sn. Miguel
Brenda Leticia Manzanares	F	40	Secundaria completa. Electricista.	Mestiza	Evangélica	Miembra del sindicato	Delegada sindical	Génesis
Yessenia Figueroa	F	43	Secundaria incompleta. Estudia computación	Mestiza	Evangélica	Directiva sindical		Delta Honduras
Adolfo A. Toro	M	32	Secundaria completa	Mestiza	Evangélica	Miembro del sindicato		K Lear
Nery Rodríguez	F	37	Secundaria completa. BCL y modista profesional	Mestiza	Evangélica	Directivo sindical		STAR

## Anexo 2

### GRUPO FOCAL 2

Nombre	Sexo	Edad	Nivel educativo	Etnia	Religión	Calidad en la que participa	Cargo	Empresa
Carla Miranda	F	34	Secundaria completa	Mestiza		Miembro del sindicato	Delegada sindical	Southern Apparel Contractors S.A.
Carlos Mejía	M			Mestiza		Directivo sindical	Vicepresidente	Southern Apparel Contractors S.A.
Brayan Díaz	M	22	Secundaria completa	Mestiza		Miembro del sindicato	Delegado sindical	New Holland
Juan Carlos Sánchez	M	27	Primaria completa	Mestiza		Directivo sindical		Gildan Activewear Villanueva
Lilian Alvarado	F	47	Primaria completa	Mestiza		Directiva sindical	Secretaria general	Chiquita Honduras
Wilmer Velasquez	M	29	Primaria incompleta	Mestiza				Delta Cortés
Guillermo H. Quintanilla	M	51	Perito Mercantil. Estudia Derecho	Mestiza		Directivo	Secretario de Organización	VFI
Edna M. Aguilar	F	38	Primaria incompleta	Mestiza		Directiva sindical	Presidenta	PETRALEX
Iris Andino	M	34	Diversificado	Mestiza		Directiva sindical	Secretaria de publicidad	NEW HOLLAND
Zoila Orellana	F	37	Primaria completa	Mestiza		Directiva sindical	Vicepresidenta	NEW HOLLAND
Juan Orellana	M	42	Primaria completa	Mestiza		Miembro del sindicato	Delegado sindical	Southern Apparel Contractors S.A.
Luis Alex Meraz	M	31	Primaria completa	Mestiza		Directivo sindical	Fiscal	MANUFACTURAS VILLANUEVA
Gladis Rojas Castejón	F	33	2º año de Sicología	Mestiza		Miembro del sindicato	Delegada sindical	Southern Apparel Contractors S.A.

### Anexo 3

#### INFORMANTES CLAVES

Nombre	Sexo	Investigadora/ Institución / Organización	Calidad en que participa
Carolina Sierra		Foro de Mujeres por la Vida. Zona Nor Occidental	Defensora de derechos humanos. Movimiento de Mujeres
Elia Yadira Rodríguez y Karen Arita		EMIH	Educadoras
Evangelina Argueta		CGT y RSMH	Asesora sindical
Yadira Minero		Investigadora	Defensora de derechos humanos. Movimiento de mujeres
Damisela Mayes		CDM	Abogada del Programa Maquila
Arnaldo Solís		Asociación Hondureña de Maquiladores	Abogado, representante legal
María Elena Sabillón		AFLCIO	Abogada, preparó la Queja CAFTA y participa en espacios donde se han elaborado propuestas de ley.
Noemí Dubón		Foro de Mujeres por la Vida. Zona Nor Occidental	Abogada feminista
Joel López		FITH	Asesor sindical
German Zepeda		FESTAGRO	Asesor sindical
Iris Munguía		FESTAGRO	Representante de COLSIBA-BANANO
Hector Díaz		Consultor independiente. Antes en OIT	Abogado
Lynda Yanz		RSM, Canadá	Activista sindical feminista
Carlos Madero		Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Secretario de Trabajo y Seguridad Social
Dania López		SITRANEWHOLLAND	Presidenta del Sindicato
Denis Guzmán		SITRAELCATEX	Presidente del sindicato

## Anexo 4

### CONVENIOS DE LA OIT NO RATIFICADOS POR HONDURAS

C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
C077 - Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)	C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)
C094 - Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)	C149 - Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)
C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)	C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)
C110 - Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)
C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)	C152 - Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)
C118 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)	C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)
C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)	C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
C124 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)	C157 - Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)
C128 - Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)	159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
C130 - Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)
C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)	C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
C140 - Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)	C168 - Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)
C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
C142 - Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)	C171 - Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)
C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)	C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)

...

...

C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)	C173 - Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)
C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)	C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)	C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)
C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	

**Fuente:** OIT



*La violencia laboral  
como un riesgo ocupacional  
y sus implicaciones de género en Honduras*  
se terminó de imprimir en los talleres  
de Editorial Guaymuras, Tegucigalpa, Honduras,  
en el mes de octubre de 2018.  
Su tiraje es de 350 ejemplares.





Esta investigación, elaborada por el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), analiza las condiciones laborales de las mujeres desde la perspectiva de la violencia laboral, especialmente el acoso laboral y sexual, y la violación de sus derechos sexuales y reproductivos.

El trabajo —que es parte de un esfuerzo regional impulsado por organizaciones de mujeres—, se elaboró a partir de consultas con trabajadoras y trabajadores, líderes sindicales, defensores y defensoras de derechos humanos, y con base en la bibliografía disponible.

Así, presenta información sistematizada sobre cómo afecta esta problemática a las personas que trabajan en rubros de exportación, principalmente la maquila.

