

“VFI”  
ESTÁ VIOLANDO  
NUESTROS  
DERECHOS  
A  
LOS TRABAJADORES

# Monitoreo en tiempos de pandemia

Transitando entre la crisis de covid-19  
y los derechos laborales

EQUIPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE DE HONDURAS  
(EMIH)



# Monitoreo en tiempos de pandemia Transitando entre la crisis de covid-19 y los derechos laborales

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 2020

Edición y diseño: Editorial Guaymuras, Tegucigalpa

Diseño de portada: Marianela González A.

Fotografías: Archivo del EMIH

Fotografías de portada y de p. 24, tomadas de radioprogreso.net, 15 de junio de 2020; de las páginas 9, 43 y 49, de *La Tribuna*, versión electrónica del 3 de julio de 2020.

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

Impreso y hecho en Honduras.

## Índice

DEDICATORIA.....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
Metodología utilizada.....	8
1. EL IMPACTO DE LA COVID-19 EN EL MUNDO DEL TRABAJO.....	9
2. LA PANDEMIA EN HONDURAS: CONFINAMIENTO Y UN CONTEXTO ADVERSO .....	12
En la primera línea.....	14
Un gobierno cuestionado .....	15
La situación de las mujeres.....	16
3. LOS IMPACTOS DIFERENCIADOS DE LA PANDEMIA .....	18
El retorno a la “nueva normalidad” .....	22
4. IMPACTOS DE LA COVID-19 SOBRE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE LA MAQUILA.....	24
Las suspensiones y sus características .....	27
Las medidas y los mensajes de las empresas .....	28
PRINCIPALES HALLAZGOS .....	39
Percepción general sobre la pandemia .....	39
La importancia de estar organizados .....	40
Sobre los protocolos y su cumplimiento .....	41
Garantías legales y responsabilidad social de las empresas .....	43
Acceso a la salud y seguridad social .....	44
Situación de las personas con enfermedades de base .....	45
Sobre la organización del trabajo .....	46
Las marcas y tiendas compradoras.....	46

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	49
A. Conclusiones.....	49
B. Recomendaciones .....	51

## Dedicatoria

De manera especial, dedicamos esta publicación a la memoria de nuestra querida y recordada compañera **Elia Yadira Rodríguez López** (10 septiembre 1970 - 18 julio 2020), quien participó activamente en el proceso de búsqueda de información, con el entusiasmo que siempre la caracterizó y con el interés de hacer posible un documento que recogiera el sentir de trabajadoras y trabajadores durante este periodo de pandemia.

Elia Yadira se nos fue el 18 de julio de 2020, dejando tras de sí muchos sentimientos entre quienes la conocimos como una persona que trabajó incansablemente para contribuir a la autonomía y el conocimiento de trabajadores y trabajadoras de la maquila y de otros rubros productivos, y de tantas personas que tuvieron la oportunidad de cruzar por su camino en Honduras, en otros países de América Latina y más allá.

Por donde pasó, Yadira dejó una buena siembra de sentimientos, y la certeza de que cada ser humano lleva por dentro una gran capacidad para hacer transformaciones en su vida y en la sociedad entera.

En tiempos de pandemia la despedimos, y en tiempos de pandemia la recordamos y retomamos sus sueños para avanzar en la lucha por los derechos de esos hombres y mujeres que a diario aportan su energía para mover la economía de nuestro país.

Con el cariño de sus compañeras y amigas del  
Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras, EMIH,

**¡hasta siempre Elia Yadira!**







## Introducción

... La solidaridad consistente en guardar distancias mutuas no es una solidaridad que permita soñar con una sociedad distinta, más pacífica, más justa. Confiemos en que tras el virus venga una revolución humana. Somos NOSOTROS, PERSONAS dotadas de RAZÓN, quienes tenemos que repensar y restringir radicalmente el capitalismo destructivo, y también nuestra ilimitada y destructiva movilidad, para salvarnos a nosotros, para salvar el clima y nuestro bello planeta<sup>1</sup>.

En el transcurso de los años, el EMIH ha construido una relación con la población trabajadora en rubros de maquila y agroexportación (melón, camarón, okra, banano, caña de azúcar, palma africana entre otros), con trabajadoras domésticas y de la economía informal. A muchas de estas personas se les ha contactado de casa en casa, en reuniones, en el trayecto a sus viviendas o al trabajo, espacios todos donde se interactúa con la gente. También se ha coordinado con organizaciones sindicales y de derechos humanos —en especial de mujeres— para facilitar procesos y actividades de formación, y así contribuir a fortalecer la defensa de los derechos humanos laborales.

En el momento actual enfrentamos una realidad que hará difícil mantener la dinámica de trabajo acostumbrada. La covid-19 ha venido a descomponer todo y, algo que está muy claro, es que parte de su herencia será la dificultad, durante un buen tiempo, para sostener espacios colectivos, entre estos los procesos de formación, ya que las relaciones sociales han sido sustituidas por el distanciamiento físico y la comunicación digital.

Cada día presenta nuevos acontecimientos que impactan la vida de las personas en general y de la población trabajadora en particular. De ahí la necesidad de sistematizar y profundizar en este fenómeno, para

---

1 Byung-Chul Han. “La emergencia viral y el mundo de mañana”, en *Sopa de Wuhan. Pensamiento contemporáneo en tiempos de pandemia*, 2020.

encontrar luces que permitan avanzar en la promoción y defensa de los derechos humanos laborales aquí y ahora, dando respuesta a los nuevos retos y desafíos que se presentan.

En el marco de la pandemia, el EMIH se propuso realizar una consulta sobre la problemática de obreras y obreros de maquila —cuyos resultados presentamos en esta publicación—, debido a la incertidumbre respecto a su futuro laboral a corto, mediano y largo plazo, puesto que esta industria se sostiene del vínculo con mercados internacionales.

Agradecemos a la Iniciativa Cristiana Romero (CIR) y al Fondo Centroamericano de Mujeres (FCAM), que han hecho posible este esfuerzo. Un especial agradecimiento a las trabajadoras y los trabajadores, y a los directivos sindicales que, confiando en el trabajo del EMIH, han compartido sus preocupaciones. Sin su aporte hubiese sido imposible llevar a buen término este esfuerzo por sistematizar un momento de grandes retos y desafíos. De igual manera, agradecemos a los amigos que acompañaron este proceso de consulta en las interminables jornadas virtuales.

### **Metodología utilizada**

La metodología se adaptó al contexto, caracterizado por el estado de excepción y la cuarentena en el sector público y privado. Por tanto, en la primera etapa, la información se obtuvo mediante el monitoreo de redes sociales, medios de comunicación y documentos disponibles en internet.

En un segundo momento, se hicieron consultas virtuales con trabajadores y trabajadoras de base y del liderazgo sindical, con informantes claves y activistas de derechos humanos, intentando profundizar en la situación que vive esta población, cómo la va pasando, cuál es su percepción de las medidas que se van implementando, sus expectativas, temores, e iniciativas, para luego pasar a ordenar la información y redactar este documento.



## 1

### El impacto de la covid-19 en el mundo del trabajo

El impacto de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo de 2020, se hará sentir en los movimientos sociales y en las organizaciones sindicales. El cierre de empresas y el despido de una buena parte de la masa laboral y de sus líderes, la flexibilización de las relaciones laborales y los cambios en las normas laborales, son fenómenos que pueden estar presentes en los distintos escenarios que se anuncian.

A la par de las implicaciones profundas en el crecimiento económico y el desarrollo de los países, se estaría configurando una mayor precarización del mundo del trabajo, con el incremento de las brechas de desigualdad e inequidad, y de las dificultades para el acceso de la juventud al empleo formal; también cabe la posibilidad de abrir las puertas a un mercado de trabajo paralelo, cuya característica principal sería una fuerte disminución de los derechos laborales.

Para nadie es desconocido que la pandemia es un asunto de dimensiones globales, que afecta rubros e industrias que se mueven en los mercados internacionales y configuran cadenas globales de valor o cadenas mundiales de suministro<sup>2</sup>, como es el caso de la maquila en sus diferentes modalidades. Estas empresas dependen de consumidores en países donde también se convive con la pandemia, como Estados Unidos, Canadá, México, América del Sur y Europa; estos son los principales mercados para los productos de maquila elaborados en la región, y también sede de grandes marcas, corporaciones y transnacionales.

Debido a esto, es muy probable que los grandes inversionistas de la maquila harán transformaciones profundas a corto, mediano y largo plazo, con el fin de reorientar sus actividades, redefinir nuevas

---

2 Veáse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms\\_503753.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_503753.pdf)

dinámicas de producción, nuevos productos y nuevas formas de entrar en los mercados. Aun cuando retornasen a su forma tradicional de hacer negocios, basada en el lucro, está muy claro que los cambios serán necesarios y que su profundidad dependerá, en gran parte, del papel de los movimientos sociales en la tarea de tomar control de las oportunidades, que siempre existen, en medio de las crisis.

Por su parte, las empresas nacionales deberán encontrar maneras de relacionarse, convivir, cuidar y respetar a la población trabajadora, ya que con la covid-19 está en juego la vida y también sus negocios, en tanto los inversionistas extranjeros, que en algún momento estarían reduciendo sus órdenes de compra, también serán presionados por movimientos de consumidores, activistas sindicales y de derechos humanos, para implementar medidas que garanticen los derechos de la población trabajadora, en especial el derecho a la vida, la salud y la seguridad social.

Estudiosos de la industria de la maquila, al referirse a posibles escenarios en el marco de la covid-19 destacan, entre otras cosas, la necesidad de pensar en la *arquitectura de la industria* y avanzar hacia algo más sostenible, para lo cual habrá que revisar y modificar la estructura de precios, que durante mucho tiempo no ha incluido salarios decentes, seguridad y protección social<sup>3</sup>. Sin embargo, esto no será posible sin la participación activa de las organizaciones sindicales y sus aliados.

Aun cuando la consulta se enfocó en la maquila, no se puede olvidar que este rubro comparte características con las empresas de agroexportación, que también se mueven en mercados internacionales y que, en el marco de la pandemia, han desempeñado un papel muy importante.

Además, la crisis podría contribuir al desplazamiento de mano de obra en maquila hacia empresas que operan en el agro. Las actividades en este sector se han intensificado, ya que los productores del campo han debido asumir una gran parte del sostenimiento de la cadena alimentaria. Estas empresas no han dejado de trabajar durante el confinamiento, al igual que las que exportan productos como banano, palma, caña de azúcar, café, melón, camarón, etc., que también son para el consumo.

De acuerdo con los y las trabajadoras del agro, estas empresas no han introducido suficientes cambios en la organización del trabajo, no prepararon protocolos de bioseguridad ni han entregado el equipo necesario; por tanto, pese a la satisfacción de conservar sus empleos, les preocupa el riesgo del contagio, lo cual sería grave, ya que en las zonas rurales no se cuenta con infraestructura sanitaria.

---

3 Para mayor información véase: Mark Anner (Universidad de Pensilvania): “Pedirle al consumidor que deje de buscar precios bajos es injusto”, en <https://www.modaes.es/back-stage/mark-anner-universidad-de-pensilvania-el-modelo-actual-de-desarrollo-les-funciono-a-los-tigres-asiaticos-porque-eran-cuatro.html>

Dentro de la cadena alimentaria también se encuentran los centros de abastecimiento de alimentos, otro aspecto de la problemática laboral pues, la población trabajadora, para conservar sus empleos, debió ajustarse a nuevas modalidades de trabajo que conllevan riesgos de contagio, porque deben desplazarse a distintos lugares para entregar productos. También han quedado al descubierto los problemas de las personas que trabajan en la economía informal, cuya precaria situación se ha agudizado con la prolongada cuarentena.

Sin duda, la pandemia está impactando en los niveles de pobreza que, según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), aumentará 4,4 puntos porcentuales y la pobreza extrema 2,6 puntos. Y también afectará a quienes, al perder un empleo formal, buscarán alternativas de sobrevivencia en la informalidad. El escenario es muy difícil, pues estas personas tendrán serias dificultades para introducirse en una economía que, en la actualidad, se reduce por la falta de actividad económica<sup>4</sup>.

Este escenario provocará la mayor crisis económica y social de la región de las últimas décadas, que afectará de manera muy negativa al empleo, la lucha contra la pobreza y la reducción de la desigualdad, compromisos asumidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Según estimaciones de la CEPAL, la contracción económica se situaría en torno al 5,3% del PIB regional, lo que podría provocar un aumento de la tasa de desocupación de al menos 3,4 puntos porcentuales, hasta alcanzar una tasa del 11,5% al final de 2020<sup>5</sup>.

- 4 “Si bien las crisis económicas no suelen afectar en gran medida al empleo por cuenta propia, este pasa a constituir una alternativa ‘por defecto’ para sobrevivir o mantener el nivel de ingresos, con frecuencia en la economía informal. De ahí que el empleo informal sea proclive a aumentar al producirse una crisis. No obstante, las actuales restricciones en materia de circulación de personas y bienes podrían dificultar este tipo de mecanismo de supervivencia”. En, [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_739398/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739398/lang-es/index.htm)
- 5 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, Nº 22 (LC/TS.2020/46), Santiago, 2020.

## 2

### La pandemia en Honduras: Confinamiento y un contexto adverso

La covid-19 impuso la necesidad de aplicar medidas de aislamiento social, interrumpiendo las actividades económicas en una escala nunca antes vista. Así, la mayoría de los países ha estado a la expectativa ante un confinamiento obligado, con repercusiones económicas, sociales y culturales. En Honduras, este confinamiento ha sido progresivo y en el orden cronológico siguiente.

Previo a la declaratoria de la OMS, mediante Decreto Ejecutivo PCM-005-2020 del 10 de febrero de 2020, el gobierno declaró estado de emergencia sanitaria “en todo el territorio nacional, con el propósito de continuar y fortalecer las acciones de vigilancia, prevención, control y garantizar la atención a las personas ante la ocurrencia de infección por coronavirus (COVID-19)”<sup>6</sup>.

Posteriormente, el Decreto Ejecutivo PCM 021-2020 informó que “el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Salud, por medio del Laboratorio Nacional de Virología, confirmó mediante examen de laboratorio seis (6) casos de COVID-19, y que estas medidas extraordinarias son necesarias a nivel nacional para contener la propagación y mitigar los impactos negativos en la salud de las personas, y salvar vidas”<sup>7</sup>.

El artículo 1 de este Decreto estableció la restricción a nivel nacional, por un plazo de siete (7) días a partir de que fuese aprobado y publicado, y de las garantías constitucionales establecidas en los artículos 69, 71, 72, 78, 81, 84, 93, 99, y 103 de la Constitución de la República. Y agrega prohibiciones específicas, como la suspensión de labores en el sector

6 En: Secretaría de Gobernación, Justicia y Descentralización, [www.tsc.gob.hn](http://www.tsc.gob.hn) › web › leyes › PCM-005-2020.

7 <https://presidencia.gob.hn/index.php/sala-de-prensa/7016-decreto-ejecutivo-numero-pcm-021-2020>

público y privado durante el tiempo de excepción; la prohibición de eventos de todo tipo y número de personas, suspensión del transporte público, de celebraciones religiosas presenciales, del funcionamiento de negocios incluyendo centros comerciales, y ordenó el cierre de fronteras aéreas. La prórroga de estas medidas se comunicó a la población a través de los decretos ejecutivos PCM-022-2020 y PCM-026-2020.

El 04 de abril de 2020, en el Diario Oficial *La Gaceta* se publicó el PCM-028-2020, el cual dice que el COVID-19, declarado por la OMS el 11 de marzo de 2020 como una pandemia, “ha contagiado a más de 114 países de todos los continentes, reportando Centroamérica a la fecha 1,673 casos positivos y 57 fallecidos, **Honduras un número de casos confirmados de 268 y fallecidos 22**, por lo que se hace necesario que se tomen medidas pertinentes, a fin de contener la propagación de este virus en el resto de la población hondureña....”<sup>8</sup>.

Más adelante se menciona el Valle de Sula como la zona con mayor cantidad de casos que han dado positivo a las pruebas de infección. De común acuerdo con las autoridades municipales, se informó que en esta zona —donde se asienta **la mayoría de empresas maquiladoras**— se aplicarían medidas especiales *para lograr el distanciamiento social necesario y evitar la propagación del virus*, decretando, en todos los municipios del departamento de Cortés y en el municipio de El Progreso, departamento de Yoro, la **restricción de garantías de manera absoluta** a partir del seis (6) de abril hasta el día 12 del mismo mes.

Según el artículo 3 de este Decreto, en los municipios mencionados no aplicarían las excepciones del resto del país, como los días de salida de las personas, salvo las relacionadas con la circulación de personal designado para atender emergencias y personal de salud, entre otros. La suspensión incluye el transporte urbano e interurbano, con las excepciones anotadas.

Cabe destacar que entre las excepciones de ese artículo se encuentra la **industria de la maquila para la confección de mascarillas y equipo biomédico**; el sector agroalimentario que estaría garantizando la producción y distribución de alimentos; el transporte público por motivos de salud y el contratado por las empresas consideradas en las excepciones<sup>9</sup>.

En fechas subsiguientes y en nuevos decretos, se extendieron los periodos de cuarentena ampliando algunas excepciones, como las empresas de maquila que gestionaron autorización y salvoconductos para funcionar, luego de reorientar sus líneas de trabajo hacia productos esenciales (mascarillas y equipo biomédico).

8 Las cursivas y negrilla son nuestras.

9 “Gobierno decreta cierre total del Departamento de Cortés”, <https://criterio.hn/gobierna-decreta-cierre-total-del-departamento-de-cortes/>

Así, la ciudadanía ha estado en confinamiento desde el 15 de marzo, situación que para algunos observadores y analistas opera como un arresto domiciliario. Hasta el 28 de abril, era prácticamente imposible salir a los mercados públicos, principales centros de abastecimiento para la mayoría de la población; tampoco se podía ir a supermercados o farmacias. Lo anterior complicó la vida de las personas que no pudieron aprovisionarse por no disponer de dinero en el momento que se decretó el estado de excepción, o porque no pensaron que las restricciones se extenderían por tanto tiempo.

Luego, por la presión de distintos sectores, se fueron estableciendo algunas medidas que vendrían a aliviar la situación: las personas podían salir para proveerse de alimentos, ir a los bancos y hacer otras diligencias, de acuerdo al último dígito de la cédula de identidad; esto ha variado, pues inicialmente podían salir hasta tres dígitos el mismo día, lo que provocó aglomeraciones propicias para la propagación del virus.

Las siguientes dos semanas se retornó al encierro en las ciudades consideradas como el epicentro del covid-19. Después solo podían circular las personas de un mismo dígito por día y, en los últimos días de septiembre, se autorizó la salida de dos números el mismo día. Inicialmente, el sábado y domingo nadie podía salir, lo que se ha modificado en la medida que van abriendo negocios y servicios.

La propagación del virus ha ido en aumento, y ya está afectando a la población de municipios retirados de los centros urbanos, como en Olancho, Islas de la Bahía, la Mosquita y Amapala, entre otros, cuyo sistema sanitario es frágil y enfrentan serias dificultades para la comunicación terrestre y aérea. Al 23 de septiembre, el reporte oficial fue de 72,675 casos confirmados (48% mujeres y 52% hombres) y 2,222 muertes, con una letalidad de 3.05%<sup>10</sup>. Esto demuestra que los contagios se han multiplicado, teniendo en cuenta que, en marzo, apenas se registraban seis casos.

## En la primera línea

Los trabajadores de la salud (médicos, enfermeras y microbiólogos), en distintos momentos, han expresado su preocupación por el colapso de los centros hospitalarios y las dificultades para cumplir con los servicios de laboratorio requeridos, por lo que insisten en el confinamiento como la mejor medida.

---

10 COVID-19 Honduras - OFICIAL | Coronavirus en Honduras.

Pero, sobre todo, se han pronunciado ante la falta de equipo adecuado para el personal sanitario, lo que ha contribuido a la pérdida de vidas de quienes están en la primera línea de combate a la enfermedad.

Hasta el mes de agosto, el Colegio Médico había registrado 41 muertes de personas de este gremio (8 mujeres y 33 varones) atribuidas a la mala calidad del equipo de bioseguridad que les han proporcionado, que no está certificado para la atención en hospitales donde la carga viral es muy alta<sup>11</sup>. Por su parte, la Asociación Nacional de Enfermeras y Enfermeros auxiliares registró en septiembre 24 muertes y unas 1300 personas de este gremio contagiadas<sup>12</sup>.

### Un gobierno cuestionado

A lo anterior se agrega la falta de legalidad y legitimidad del actual gobierno, lo que ha facilitado la politización de las ayudas y la corrupción en los procesos de adquisición de medicamentos y equipo para enfrentar la pandemia.

La falta de transparencia ha sido un obstáculo para incluir en la toma de decisiones a los gremios profesionales, como el Colegio Médico de Honduras (CMH), el Colegio de Ingenieros Civiles, Ingenieros Mecánicos, Electricistas, Químicos y similares (CIMEQ) y el Colegio de Economistas (CEH), entre otros. No obstante, organizaciones veedoras como el Consejo Nacional Anticorrupción (CNA), el Foro Social de la Deuda Externa y Desarrollo de Honduras (Fosdeh) y la Asociación para una Sociedad Más Justa (ASJ), han entregado informes calificados que dan cuenta de los actos de corrupción y otras irregularidades en los entes estatales.

Por tanto, no es de extrañar la indignación de la población manifestada en el reclamo generalizado bajo el lema *Dónde está el dinero*, en referencia al manejo de los recursos del Estado desde mucho antes de la pandemia. La paciencia de la ciudadanía rebalsó ante la apresurada adquisición de siete hospitales móviles en Turquía, a precios exorbitantes y sin la debida consulta a entendidos en la materia; y, lo más grave, es que a la fecha solo han llegado dos hospitales, que aún no están operando, porque llegaron incompletos o con accesorios en mal estado.

En medio de la crisis sanitaria y económica, aparecen las voces de los políticos, enfrascados en las próximas elecciones primarias, haciendo acuerdos de distinta naturaleza y en una carrera acelerada por dotar a la ciudadanía de una nueva tarjeta de identidad, supuesto requisito para que las próximas elecciones sean “transparentes”.

11 <https://proceso.hn/el-covid-19-se-ensana-en-el-gremio-medico-de-honduras/>

12 <https://www.latribuna.hn/2020/09/22/joven-enfermera-muere-por-covid-19-en-honduras/>

A este escenario se agrega la puesta en vigencia del nuevo Código Penal, cuyo contenido no ha sido suficientemente debatido, por lo que entendidos han manifestado lo improcedente de su entrada en vigor en plena emergencia. También es tema de debate el Presupuesto General de la República, la urgencia de imprimirle la ansiada transparencia y una distribución acorde con la realidad actual, que evidencia la necesidad de fortalecer los sistemas de salud y previsión.

## La situación de las mujeres

En esta coyuntura, las mujeres constituyen uno de los grupos poblacionales con mayores riesgos, en especial por la violencia doméstica e intrafamiliar que impera en el país. El Sistema de Emergencia Nacional 911 reportó hasta junio casi 50 mil denuncias de víctimas de este tipo de violencia<sup>13</sup>. Y es que para una gran cantidad de mujeres, la cuarentena se ha convertido en una auténtica pesadilla, que se agrava porque no tienen adónde acudir, ya que los juzgados y otras instancias han permanecido cerrados.

La violencia extrema también sigue cobrando vidas, pues las desapariciones y muertes de mujeres no han parado. Por ejemplo, el Observatorio de Violencia del Foro de Mujeres por la Vida en la zona norte —con información de medios de comunicación, del Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad (IUDPAS) y del Observatorio Nacional de la Violencia (ONV), registró 171 feminicidios a nivel nacional hasta el 25 de agosto. Además, 23 casos de tentativa de feminicidio, que han dejado mujeres gravemente heridas. En septiembre se registraron crímenes contra mujeres que culminaron con la incineración de los cuerpos.

Por otra parte, entre las disposiciones del gobierno aparecen regulaciones para grupos en riesgo, como personas enfermas, con discapacidad o de la tercera edad, a quienes se les prohíbe salir. Sin embargo, esto configura situaciones de discriminación hacia estos grupos, y complica la vida de mujeres en esas edades o condiciones, que no tienen quién las apoye en sus diligencias cotidianas. Se parte de que estas personas no realizan ningún tipo de actividad productiva, lo que es una falacia en una sociedad que ha hecho tan poco por estos grupos. Para muestra, las muchas mujeres mayores en las calles vendiendo tortillas y otros productos, o las que luchan a diario contra la discriminación por diversas discapacidades.

En las distintas etapas de la consulta se evidenció que las actividades

---

13 <https://proceso.hn/actualidad/7-actualidad/honduras-casi-50-mil-denuncias-por-violencia-domestica-e-intrafamiliar-en-6-meses-de-2020.html>

del cuidado, generalmente a cargo de las mujeres, se han multiplicado a causa de la pandemia, pues se han agregado tareas que antes no eran parte de la rutina familiar, como la higienización especial de todo producto que ingresa a la casa, del ambiente y la comunidad. A esto se suma el cuidado de hijos e hijas que no van a la escuela y que requieren de apoyo para estudiar en la casa; esta es la situación que vive una buena cantidad de mujeres que, además, realizan “teletrabajo” en medio de condiciones adversas. Deben hacer de maestras, cocineras, aseadoras y proveedoras.

También se ha complicado el trabajo de las mujeres en la economía informal, agobiadas por el mayor esfuerzo que significa vender sus productos (tortillas, pasteles, etc.), mientras intentan evadir a los policías que amenazan con detenerlas por *infringir la ley y poner en riesgo al resto de la población que obedece el mandato de permanecer en casa*.

Lugar especial ocupan las actividades del cuidado de quienes laboran en el sistema de salud —profesionales de la medicina, de la enfermería, personal de aseo y administrativo— donde sus vidas están en riesgo al no contar con el equipo de bioseguridad adecuado; además, han tenido que enfrentar el miedo de la gente al contagio, que se ha traducido en estigmatización y discriminación<sup>14</sup>.

Es relevante mencionar a las trabajadoras domésticas que han perdido el empleo; otras han continuado laborando y han debido soportar el incremento del trabajo sin contar con medidas de bioseguridad y, en algunos casos, les han reducido el salario con la excusa de que la crisis afecta también a sus patronos.

La normalización de la pobreza de las mujeres que salen a las calles a pedir dinero o alimentos portando carteles, o simplemente corriendo detrás de un vehículo con la esperanza de recibir una ayuda, es una de las expresiones más fehacientes de las vulnerabilidades que ha profundizado la covid-19.

---

14 Honduras. Personal de salud pide mayor protección por covid-19; 24 de abril 2020, en: <https://www.voanoticias.com/america-latina/honduras-personal-salud-pide-mayor-proteccion-frente-coronavirus>

### 3

## Los impactos diferenciados de la pandemia

En 2019, la Secretaría de Trabajo reportó que el trabajo informal en Honduras representaba el 70% de los empleos, y que solo el 30% de la población cuenta con un empleo formal; y el Banco Mundial, en un estudio publicado en febrero de 2020, destaca que en Honduras el 58% de los empleados trabaja dentro de la informalidad, principalmente en servicios (28%), agricultura (19%) e industria (11%).

A partir de esos datos, se puede afirmar que la situación en el ámbito laboral es muy grave, ya que la covid-19 anuncia la pérdida de empleos por el cierre de empresas, sobre todo pequeñas y medianas, aunque se sabe que algunas maquilas, desde muy temprano, comenzaron a despedir personal. Además, han comenzado a enfocar los despidos en los grupos vulnerables y de la tercera edad, por lo que la crisis podría representar una oportunidad para el empresariado de renovar las planillas con una población más joven y sana.

En los primeros días de abril, el secretario de Trabajo, Carlos Madero, informó que tenían registradas unas 50 mil empresas que habían recurrido a la suspensión laboral o a los despidos, y pronosticó la pérdida de unos 450 mil puestos de trabajo<sup>15</sup>.

Las suspensiones de labores en la maquila se han aplicado con base en un argumento que se reitera en distintos documentos: que la problemática del sector es global, y para las empresas ha significado la pérdida de clientes que enfrentan igual situación en sus países. Así, la crisis repercute en el eslabón más débil de las cadenas globales, que es el caso de nuestro país y otros de la región, mientras se espera el reacomodo de la industria.

Ante las primeras declaraciones del gobernante sobre privilegiar el apoyo para la pequeña y mediana empresa, las organizaciones empresariales

---

15 <https://www.elheraldo.hn/economia/1371166-466/honduras-suspension-trabajo-coronavirus-empleados-secretaria>

impulsaron una fuerte campaña en los medios, encaminada a lograr beneficios fiscales y de otra naturaleza para las grandes empresas, argumentando la igualdad de condiciones. Tal pareciera que se dieron a la tarea de convencer al gobierno de que para salvar la crisis era necesario priorizar las medidas orientadas a proteger las grandes empresas, pues esto garantizaría la conservación de los empleos.

En el caso de la maquila, los empresarios lograron un acuerdo con el Ejecutivo, que se tradujo en un apartado especial para esta industria, contenido en el Decreto 33-2020, anunciado en cadena nacional y que se reproduce a continuación:

Este beneficio es aplicable a las empresas del Sector Privado cuyos trabajadores se encuentren afiliados al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP); la industria de la Maquila; o, cualquier otro rubro que determine el Poder Ejecutivo.

La aportación solidaria temporal podrá ser financiada de la siguiente forma:

- a. Para los trabajadores que se encuentren afiliados al RAP, con las aportaciones que al efecto realice el Estado, el Sector Privado y el RAP.
- b. Para los trabajadores que laboren en empresas acogidas al Régimen de Zonas Libres, con las aportaciones que al efecto realice el Estado y el Sector Privado.

En todos los casos el monto, plazo y forma de pago serán determinados por las partes que financien la aportación solidaria temporal<sup>16</sup>.

Este decreto, sin duda, contribuye a paliar la situación de la población trabajadora, lo que no ha sucedido en otros países de la región. Sin embargo, es evidente que se le da un tratamiento preferencial al sector maquilero, pues el gobierno asumió el compromiso de compartir con el empresariado el pago de seis mil lempiras (L 6000.00 / \$ 240.00) en calidad de aporte solidario durante el tiempo de las suspensiones, prorrogable hasta por tres meses.

16 Véase Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los efectos de la Pandemia provocada por el COVID-19, Decreto 33-2020, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* del 3 de abril de 2020, núm. 35,217. Disponible en <https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Decreto-33-2020.pdf>

El gobierno pagará la suma de tres mil quinientos lempiras (3500.00 / \$140.00) y las empresas dos mil quinientos (2500.00 / \$100.00). Es de hacer notar que la mayoría de estas empresas, salvo contadas excepciones, no cotiza al RAP<sup>17</sup>, con lo cual este sector, con muchos más recursos que la mediana y pequeña empresa —que sí cotiza al RAP—, es beneficiado con un aporte mayor del Estado, lo que evidencia un trato desigual.

Posteriormente, el gobierno y la empresa privada aprobaron un plan de alivio para empleados del sector turismo, similar al de la maquila, pero con más tiempo de duración (6 meses). La Cámara Nacional de Turismo de Honduras (Canaturh) firmó un convenio con la Secretaría de Trabajo para beneficiar a unos 150 mil trabajadores del sector, quienes recibirán 6,000 lempiras mensuales por medio año, en el marco de la Ley de Auxilio al Sector Productivo: L 3500 como aporte del Estado, y L 2500 de la empresa acogida a la suspensión. En total, corresponde al Estado erogar la suma de L 36 millones, y a la empresa privada unos 27 millones de lempiras<sup>18</sup>.

Al 26 de junio 2020, el portal de la Secretaría de Trabajo informaba lo siguiente:

125,448 trabajadores y trabajadoras suspendidos

La mayoría de las empresas se han adherido a lo estipulado en el programa de aportación solidaria contenido en el Decreto 33-2020.

a. Turismo

444 empresas con un total de 10,438 empleados

Aporte del gobierno: L 36, 533,000.00

Aporte Empresas: L 26, 095,00.00

(El aporte es por 6 meses)

b. Trabajadores /as afiliados al Régimen de Aportaciones Privadas RAP

Anticipo de ahorros en RAP L 3000.00

Aporte de la empresa L 2000.00

Aporte del gobierno L 1000.00

---

17 El Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) capta las aportaciones obrero-patronales de la empresa privada con fines previsionales. Según la ley respectiva, todas las empresas están obligadas a cotizar al Fondo de Cesantía que administra el RAP.

18 Véase <https://www.latribuna.hn/2020/06/11/canaturh-inicia-desembolso-de-l-63-millones-de-aporte-solidario-a-empleados-turisticos/>

El pago se hace del anticipo de los valores a su favor en la cuenta de capitalización del régimen de previsión social y seguro de cobertura laboral y cualquier otra cuenta del afiliado/a administrada por el RAP.

c. Maquila

101 empresas con un total de 97,144 trabajadores/as

96,570 trabajadores pagados

Aporte transferido del gobierno: 353, 617,500.00

Aporte de empresas: 241, 425,000.00

(El aporte es por 3 meses prorrogables)

**Decreto 33-2020**

El aporte solidario para los trabajadores y trabajadoras cuyas empresas se han acogido a la figura de la suspensión de labores durante el estado de excepción:

Para Maquila y Turismo es de LPS 6000.00 (\$ 240.00)

a. Aporte del gobierno: L. 3500.00 (\$ 140.00)

b. Aporte de la empresa: L. 2500.00 (\$ 100)

La pérdida de empleos y la suspensión de labores aplica también a otros sectores: comercio, construcción, hotelería, call center y transporte, entre otros, lo que complica aún más la situación económica, a lo que se agregan los problemas de índole social y cultural que irán surgiendo.

Esta cuarentena está casi desapareciendo la pequeña y mediana industria, los altos costos de alquiler y el pago de servicios públicos, sin trabajar, son insostenibles, por lo que muchos negocios están cerrando. Uno de los sectores más golpeados en esta situación de emergencia, son las personas que realizan trabajo día a día, como el sector doméstico, que en Honduras son unas 139 mil personas; representan el 70% del sector laboral informal, y ahora están sin trabajo<sup>19</sup>.

Sin embargo, es innegable que los beneficios a que acceden las grandes empresas —nacionales e internacionales— en situaciones de crisis, son muchos y variados. Además de lo establecido en el Decreto 33-2020, se informó que, a partir del lunes 15 de junio, estaría disponible la cantidad de L 2,500 millones para préstamos a las grandes empresas, destinados a inversiones superiores a los cinco millones de lempiras; el gobierno habilitó un fondo de garantía para facilitar el uso de estos recursos<sup>20</sup>.

19 Carla Castro. EMIH/Chicas al Frente/ FCAM. Una mirada centroamericana en el contexto del COVID-19. Webineando, 20 de mayo 2020.

20 <https://www.elheraldo.hn/economia/1385320-466/c%C3%A1mara-de-comercio-pide-mayor-atenci%C3%B3n-para-pacientes-covid-19-y-pr%C3%B3rroga-fiscal>

Por otra parte, es evidente que la cuarentena no ha operado de la misma manera para todas las empresas; las que funcionaron durante todos esos meses, la mayoría de grupos económicos poderosos como los bancos, supermercados y farmacias, han sido las gananciosas de la crisis. Muchas maquiladoras también laboraron en este periodo, bajo distintas modalidades o criterios.

De una muestra de 46 empresas de maquila monitoreadas por EMIH, se pudo establecer que veinte estuvieron activas durante la etapa más crítica del confinamiento, produciendo equipo sanitario y mascarillas<sup>21</sup> y, antes de finalizar la cuarentena, muchas hicieron llamados públicos a sus empleados para que se presentaran a trabajar. Al respecto, una obrera de la maquila compartió sus reflexiones:

... la clase trabajadora siempre sale perdiendo, porque los gobiernos tienen el poder y los empresarios se agarran del poder de los gobiernos. Pienso que ellos tienen una buena relación, a favor de ellos, no a favor de los trabajadores. Nosotros somos objetos, nos utilizan cuando nos necesitan, si no, nos echan y ya, asunto arreglado. Imagínese, nos cancelaron contrato por 4 meses, pero ahorita tenían un pedido y empezaron a llamarnos de nuevo y... según dicen, con las medidas de bioseguridad. Todos sabemos que no hay medidas para esa enfermedad, estamos expuestos, nunca sabemos cómo van las demás personas y, por la necesidad de trabajar, muchas vamos hasta enfermas. La necesidad nos obliga a veces hasta a mentir para no perder el trabajo.

## El retorno a la “nueva normalidad”

El retorno a esta normalidad es imposición. Es un llamado a integrarnos al consenso de las reglas del mercado con todas sus tecnologías. El sistema sabe aprovechar los diversos fenómenos como oportunidad para actualizar sus dinámicos de acumulación de capital. Es una normalidad basada en reglas que hemos recibido, no las hemos construido ni las decidimos nosotros. Esa normalidad significa aceptar que dinámicos extraños nos den las pautas, y de inmediato nos defina quiénes en la sociedad serán los normales, y quienes son los anormales<sup>22</sup>.

21 EMIH. Boletín Justicia Laboral. [https://www.maquilasolidarity.org/es/boletin-analiza-el-impacto-de-la-pandemia-en-las-trabajadoras-de-la-maquila?fbclid=IwAR28skLmP3VAXmFub\\_-HoXxUyu1U6Fo1gz7LOExMewZgPIKJVLdQPy6UEn8](https://www.maquilasolidarity.org/es/boletin-analiza-el-impacto-de-la-pandemia-en-las-trabajadoras-de-la-maquila?fbclid=IwAR28skLmP3VAXmFub_-HoXxUyu1U6Fo1gz7LOExMewZgPIKJVLdQPy6UEn8)

22 Ismael Moreno (padre Melo), en <https://radioprogresoohn.net/melo/se-puede-transitar-de-la-normalidad-impuesta-a-una-convivencia-horizontalizada/>

El 8 de junio, y ante las presiones de distintos sectores, inició la *reapertura inteligente*, presentada como un plan nacional consensuado en mesas de trabajo con la participación de unas 25 organizaciones e instituciones<sup>23</sup>. Para que esta *reapertura* sea efectiva, se requiere de inversión en equipo de bioseguridad e infraestructura que, por lo general, los empresarios perciben como gasto; por tanto, es posible que se produzca una carrera encaminada a reducir costos adquiriendo equipo de mala calidad, o desestimando el distanciamiento social en las unidades de transporte que trasladan a la gente a los centros de trabajo.

Es comprensible que la población trabajadora presione por volver a sus labores, puesto que su pobreza se ha agudizado en estos meses, a lo que se suma el temor a perder el empleo. También es lógico que el empresariado esté preocupado por sus negocios. No obstante, un factor preocupante de la “reapertura” es el comportamiento del virus, que en distintos momentos ha mostrado un crecimiento exponencial.

Elsa Palou, médica y epidemióloga, ante el anuncio de la “apertura de la economía”, advirtió que el precio a pagar por esta decisión sería la pérdida de vidas humanas. Y sostuvo que, mientras hubiese casos, no debería haber “reapertura”<sup>24</sup>.

Sin embargo, esta posición ha ido variando, pues otros profesionales de la medicina sostienen que el virus ya se propagó en las comunidades, que difícilmente podrá detenerse y que, a estas alturas, el confinamiento no hará una gran diferencia. Por supuesto, insisten en la necesidad de mantener las medidas de protección (lavado de manos, distanciamiento físico, uso de mascarillas, aislamiento de grupos en riesgo) y, sobre todo, que el sistema de salud tome las provisiones necesarias para enfrentar una previsible nueva ola de contagios.

---

23 Gobierno y sectores sociales firman plan nacional de reapertura inteligente. *El Heraldo*, 03 de junio 2020, <https://www.elheraldo.hn/economia/1384327-466/gobierno-y-sectores-sociales-firman-plan-nacional-para-reapertura-inteligente>

24 <https://notibomba.com/honduras-muere-microbiologo-por-sospechas-de-covid-19/>



## 4

### Impactos de la covid-19 sobre la población trabajadora de la maquila

La Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) ha reportado que esta industria genera de 150 a 170 mil empleos entre textiles, arneses, call center y comercio, y paga cerca de 35 mil millones de lempiras en sueldos y salarios. Guillermo Matamoros, gerente regional de la AHM, sostiene que la maquila representa el 40% del PIB, con un valor agregado de unos 1500 millones de dólares y que, además, es una industria que ocupa bienes y servicios de muchas otras empresas<sup>25</sup>.

El Banco Central de Honduras (BCH) informó que, a finales de 2019, las ventas al exterior de bienes de transformación acumularon \$ 4,522.4 millones (5.7% más que en 2018), y que las exportaciones de productos textiles llegaron a unos \$ 3,808.9 millones, principalmente de prendas de vestir (camisetas de algodón y deportivas, sudaderas y pantalones, entre otras).

Sin embargo, ya en el primer trimestre de 2020, se reflejó una caída interanual de 10.2% (\$ 107.5 millones) en las exportaciones de bienes para transformación por el rango de \$ 949.0 millones, que se relaciona con la contracción del 10.3% en exportaciones de productos textiles, entre estas las prendas de vestir como camisetas de algodón y deportivas<sup>26</sup>.

En el primer semestre de este año, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social registró el cierre temporal de 862 empresas a nivel nacional, identificando a Cortés y Francisco Morazán como los departamentos más comprometidos, con más de 125,474 puestos de trabajo en suspenso; la mayoría de la población afectada labora en la maquila<sup>27</sup>.

25 Para más información véase: <https://www.latribuna.hn/2020/07/16/maquiladores-reafirman-compromiso-de-recuperar-niveles-de-exportacion-empleos-y-aumento-de-inversiones/>

26 Ídem.

27 Por efectos del covid-19 más empresas cierran operaciones en Honduras. *El Herald*, 04 de julio 2020, en <https://www.elheraldo.hn/economia/1391294-466/por-efectos-del-covid-19-m%C3%A1s-empresas-cierran-operaciones-en-honduras>

El estado de excepción con suspensión de labores ha provocado diversos problemas a la población trabajadora. Para el caso, las personas que han laborado en las maquilas durante la cuarentena no han dispuesto de transporte público, lo que las ha obligado a caminar de una a dos horas para llegar al lugar donde las espera el autobús de la empresa. Cuando no caminan, pagan transporte particular que proporcionan vecinos, lo que significa sacrificar sus bolsillos.

Se han reportado violaciones a derechos desde que reiniciaron labores en las fábricas; algunas gerencias han tratado de imponer decisiones de manera unilateral, como el canje de derechos adquiridos (vacaciones, feriados, decimocuarto mes de salario y bono educativo, entre otros) por el tiempo en cuarentena. Y más recientemente, violaciones a medidas de higiene y seguridad, y de los protocolos de bioseguridad elaborados por la Secretaría de Trabajo para aplicar en los centros de trabajo.

En algunas empresas que se acogieron al programa de alivio temporal (Decreto 33-2020), aun cuando la empresa aporta la cantidad que le corresponde, los y las trabajadoras han tenido que enfrentar el atraso del aporte gubernamental, ajustándose a lo que entrega la empresa, lo cual precariza aún más su situación familiar. Y otros no han percibido ingresos, porque también hay empresas no se acogieron al programa, y otras **se adhirieron por corto tiempo y no renovaron la adhesión**.

Estas situaciones han obligado a los sindicatos a emprender acciones de denuncia y presión, pese al riesgo del contagio en las calles. En lo que va del año, varios sindicatos han realizado plantones en las entradas de las fábricas, para lograr acuerdos que, después, las empresas han violentado; y algunas han optado por despedir a una parte de la planilla<sup>28</sup>.

A partir del mes de junio, la mayoría de las fábricas ha comenzado a laborar con la mayor parte de su personal, ya que durante la primera fase de la emergencia funcionaron con un porcentaje mínimo, debido al incremento de contagios en la zona norte.

Las organizaciones sindicales, comprendiendo la gravedad de la situación para la estabilidad laboral y también para las empresas, han recurrido al diálogo social y han llegado a acuerdos como aplazar el pago del decimocuarto mes, y han aceptado canjear vacaciones y días feriados por el tiempo en cuarentena, a cambio del compromiso de las empresas de no atrasar el pago de los L 6,000.00 previstos en el Decreto 33-2020. Sin embargo, muchas no han honrado los acuerdos, y la situación se ha agravado por los atrasos del gobierno en cuanto al aporte prometido.

---

28 EMIH. Acciones de los sindicatos de maquila para la defensa de sus derechos. Monitoreo, abril a julio de 2020.

En algunas fábricas hubo personas trabajando en la fase más crítica de la pandemia, aunque en porcentajes menores; es el caso de las que producen equipo médico como batas y mascarillas (Owen & Minor, antes Avent, Génesis y Francis) productos que se consideran esenciales por la emergencia sanitaria. En noticias internacionales mencionaron grandes marcas que se dedicarían a producir mascarillas:

... Hanesbrands, Fruit of the Loom y American Giant, Los Angeles Apparel, AST Sportswear, SanMar, America Knits, Beverly Knits y Riegel Linen también están ayudando con la fabricación, que tendrá lugar en los Estados Unidos y América Central, dijo NCTO. Hanesbrands fabricará las máscaras en fábricas que normalmente producen camisetas, ropa interior, calcetines y sudaderas, en El Salvador, Honduras y la República Dominicana<sup>29</sup>.

A las puertas de la “reapertura inteligente”, se ha constatado que muchas empresas continuaron laborando, amparadas en las excepciones contenidas en los decretos; y otras obtuvieron autorización para dedicarse a confeccionar equipo de bioseguridad. Textileras y fábricas de elástico también han operado pues, según los empresarios de este rubro, producen insumos para las empresas que fabrican mascarillas y otro equipo de bioseguridad.

En este proceso no han faltado las reducciones de personal, sobre todo de quienes se encuentran en grupos de riesgo por edad, embarazo, discapacidad o enfermedad; o porque la empresa argumenta la pérdida de clientes, lo que le dificulta pagar toda la planilla. Los grupos en riesgo son expresamente mencionados en los comunicados del Sistema Nacional de Gestión de Riesgos (Sinager) y el secretario de Trabajo, Carlos Madero, ha indicado que no deben presentarse a los centros de trabajo, pero que podrán hacer teletrabajo para seguir recibiendo su salario<sup>30</sup>. Por supuesto, esto último no aplica en el caso de una operaria de maquila, puesto que su trabajo es manual y presencial.

A inicios de la covid-19, el mandatario declaró que *será obligatorio* el uso de mascarillas para toda la población<sup>31</sup>. Lo que no quedó claro es cómo las obtendrán quienes no pueden costearlas, cuando se terminen las pocas que entregaron en la bolsa solidaria o por otros medios. Por tanto, no es de extrañar que el gobierno acuerde con algunas empresas

29 Ver en <https://www.voanoticias.com/a/empresas-textiles-comenzaran-a-producir-mascaras-para-trabajadores-m%C3%A9dicos/5340457.html>

30 <https://www.diez.hn/coronavirus/1384969-441/reactivacion-economia-honduras-8-de-junio-coronavirus-covid-19>

31 Ver en <https://cnnespanol.cnn.com/2020/04/07/el-gobierno-de-honduras-hace-obligatorio-el-uso-de-mascarillas/>

reorientar su actividad productiva hacia la confección de mascarillas, otorgando a cambio más beneficios fiscales y la posibilidad de vender el producto en el país, además de exportarlo.

Los militares, en la “maquila” donde confeccionan sus uniformes, también se han dado a la tarea de producir mascarillas; incluso en cadena nacional el gobernante anunció la posibilidad de que la estructura militar asuma la administración de hospitales prefabricados como un aporte a la crisis, siguiendo en la línea de levantar el perfil de las Fuerzas Armadas ante la ciudadanía<sup>32</sup>.

Hoy en día las similitudes persisten, aun con un siglo de diferencia. Ahora, aunque en un contexto del Estado neoliberal, no sólo existe un reducido presupuesto destinado a fortalecer el sistema de salud y la infraestructura hospitalaria pública, sino que estamos ante una total incertidumbre de falta de transparencia ante la imagen de un Estado fallido y salpicado por la corrupción y el narcotráfico internacional. Esto pareciera que no sucedía entre fines del siglo XIX e inicios del siglo XX, pero sí está claro que el Estado sigue aliado a actores como la policía y los militares para atender las epidemias y el control de las enfermedades infecto contagiosas. Hoy, un siglo después, el Estado y el gremio médico no pueden conciliar para atender la magnitud del covid-19<sup>33</sup>.

## Las suspensiones y sus características

A finales de mayo se pudo establecer que, de una muestra de 46 empresas, todas hicieron uso de la figura de suspensión de labores en periodos de 40 a 120 días, sin el procedimiento de ley, lo que justificó la Secretaría de Trabajo en atención a las dificultades del estado de excepción.

Los comunicados que anunciaron estas suspensiones varían en cuanto al tiempo en que se tomó la decisión, los días de suspensión y la manera de dirigirse al personal. En una primera aproximación a la información digital y a los resultados de las consultas, se encontró que las empresas de maquila, para informar sobre las suspensiones, utilizaron distintas vías: desde los comunicados formales y cartas dirigidas a cada trabajadora o trabajador, hasta comunicados a través de Facebook y WhatsApp y, en otros casos, mediante mensajes a los directivos de los sindicatos.

---

32 A la fecha, estos hospitales aún no terminan de llegar al país y su compra, al igual que otras, ha sido cuestionada fuertemente, mientras los hospitales públicos siguen trabajando con todo tipo de carencias.

33 Yesenia Martínez. “Comportamientos en las epidemias y la política de salud pública en Honduras, a propósito del COVID-19”. *Archipiélago*, Revista cultural de nuestra América, 108.

En los comunicados se utilizó un lenguaje variado; se refieren a la suspensión como algo que la empresa *decreta, implementa o decide*, con la buena intención de preservar empleos; esto fue avalado en diversas comparecencias por el Secretario de Estado en los despachos de Trabajo y Seguridad Social, Carlos Madero, quien, desde el primer momento, dejó bien claro que Honduras estaría sufriendo una gran pérdida de empleos.

El 26 de marzo, la Secretaría de Trabajo emitió un comunicado que generó controversia, pues *autorizaba* a empleadores y trabajadores del sector privado para llegar a acuerdos respecto de los días feriados establecidos en el artículo 339 del Código de Trabajo. De igual manera, hacía referencia a las vacaciones y el procedimiento a utilizar. Ante el reclamo de varias organizaciones sindicales sobre el contenido de este comunicado, la Secretaría argumentó que no estaba ordenando, sino autorizando para que se procediera a negociar entre las partes y, de esa manera, preservar los puestos de trabajo. Sin embargo, esto no quedó muy claro, ya que la palabra *autorizar* utilizada por el señor Madero resulta ambigua y, además, no se supo si antes de hacer la recomendación se contó con el consenso de la representación sindical, en tanto que se estarían negociando derechos adquiridos.

Entre las empresas de maquila que comenzaron la trayectoria de suspensiones, propuestas o decisiones sobre compensar el tiempo en cuarentena con vacaciones o días feriados, se encuentran la Corporación Gildan, Southern Apparel Contractors, Elcatex, Manufacturas Villanueva, Delta Cortes, New Holland Lingerie de Honduras de la Corporación Tegra, Delta Apparel Honduras y Standard Apparel.

## Las medidas y los mensajes de las empresas

A continuación, se incluye información sobre el contenido de algunos mensajes de las empresas, una vez decretada la suspensión de labores del sector público y privado. En estos se identifican formas de comunicación, conflictos generados, propuestas y argumentos para sus decisiones. Se agregan datos relevantes obtenidos de las consultas con las y los trabajadores. La información corresponde a 22 empresas de una muestra de 46 monitoreadas por el equipo.

### 1. **Corporación Gildan Activewear**

En el primer comunicado informó su decisión de proceder a la suspensión de labores en todas sus fábricas, y la posibilidad de involucrarse posteriormente en la producción de equipo de salud, incluyendo mascarillas. Actualmente, las fábricas de Gildan San Miguel en el municipio de Choloma, Gildan Villanueva en el municipio de Villanueva y

Gildan San Antonio en el municipio de San Pedro Sula, están elaborando mascarillas y batas quirúrgicas.

En otro comunicado informó sobre un programa de salud *Cuidando de mí, Hey Doc* (médico virtual), que ponía a disposición de su personal, a partir del 15 de abril, en horario de lunes a viernes de 8:00 a 5:00 p.m. Este es un programa similar a un servicio de farmacia, donde la persona llama y un médico le aconseja qué hacer y qué tomar.

Mantuvo informado al personal sobre su adhesión al programa del Decreto 33-2020, fechas de pago, recepción de fondos del gobierno, condiciones en que recibirían el aporte solidario, sin retenciones, y situaciones especiales, como el pago proporcional a quienes se hubiesen reintegrado a sus labores. La empresa ha estado pagando regularmente, instando en todos sus comunicados a seguir las medidas de bioseguridad recomendadas por las autoridades de Salud y Trabajo.

En los últimos días circulan videos y denuncias sobre las dificultades que enfrentan trabajadoras y trabajadores con las medidas de bioseguridad, sobre todo en el transporte y el ingreso a las plantas, además de algunos despidos. Ante esto, los sindicatos han recurrido a la marca mediante notas compartidas con el movimiento sindical, consumidores y de derechos humanos.

A finales de agosto, la empresa había reincorporado a la mayor parte de su planilla, excepto quienes están en grupos de riesgo, y coordinó con el sindicato algunas medidas para paliar la situación de estas personas, como el aporte de canastas de alimentos y el pago de una cantidad en concepto de salario.

## **2. Corporación Delta Apparel Honduras S.A.**

Desde el comienzo de la emergencia se comprometió a pagar el salario mínimo. Ante el cierre prolongado, propuso a sus empleados de los distintos turnos:

- a. Conmutar los días en cuarentena por días de vacaciones.
- b. Intercambiar feriados por los días de encierro.
- c. Cambiar la fecha de pago de la cesantía.

El sindicato, luego de consultar a las bases y negociar con la empresa, aceptó las dos primeras propuestas. Sobre cambiar la fecha para el pago de cesantía, al momento de cierre de este informe no había ningún avance. Se ha podido establecer que las decisiones o propuestas de la empresa han generado algún grado de conflictividad pues, a criterio del sindicato, se estarían violentando derechos adquiridos.

Esta empresa, en medio de la cuarentena, ha debido responder al reclamo del sindicato por el pago de salarios, vacaciones y cesantía, a través de plantones y movilizaciones. En vista de que no había acreditado el pago de dos salarios atrasados, el sindicato convocó a un plantón en Villanueva, que contó con muy buena participación; así se logró que la Corporación pagara los salarios pendientes.

Al 14 de mayo, esta empresa no se había acogido al programa de aportación solidaria (Decreto 33-2020), por lo que el sindicato realizó una movilización y consiguió la adhesión. Además, ha sido denunciada reiteradamente por su renuencia a resolver el problema salarial de su personal y, últimamente, por despedir incluso a trabajadoras con enfermedades profesionales, según dictamen médico.

### **3. DELTA Cortés S.A.**

Esta es una empresa con más de dos mil trabajadores. En el marco de la emergencia y el cierre de empresas, propuso a los empleados de dos turnos: a) considerar el pago de vacaciones y feriados a cuenta de la cuarentena y, b) aceptar el pago de cesantía en otra fecha, al mejorar la situación.

El sindicato, en consulta con la base, aceptó negociar la propuesta sobre feriados y vacaciones con la condición que la empresa cumpliera con el pago del salario; no aceptaron el pago de cesantía en una fecha diferente, y pidieron que se hiciera efectivo en mayo.

Algunos dijeron que se les ha dejado a la deriva, ya que solo han recibido dos salarios. Un mes los enviaron a casa, solo les hicieron un pago, y les deben dos más; también reclaman su cesantía. Piensan que es una vergüenza que una corporación tan grande les niegue sus derechos.

No hay un comunicado oficial sobre los próximos pagos y, al igual que la otra empresa, Delta Apparel Honduras, se dice que el pago de la cesantía lo haría en mayo. Al momento del monitoreo, tampoco se sabía si esta empresa se acogería al programa del Decreto 33-2020.

Ante esta situación, el sindicato consideró recurrir a dos marcas con mayor porcentaje de producción: Fanatic y Dickes (60% y 15% respectivamente). Ha pedido apoyo al WRC<sup>34</sup>, en tanto que la empresa cerró el diálogo y no contesta los correos. Ante el hermetismo, también han establecido comunicación con Delta México, aunque sin resultado.

Las acciones de la empresa han provocado conflictos entre las y los trabajadores y los directivos del sindicato. A la fecha, el sindicato ha obtenido algunos resultados luego de acciones públicas, pero siguen

---

34 El Worker Rights Consortium, WRC, es una organización estadounidense que trabaja por los derechos humanos laborales.

denunciando violaciones a sus derechos. Por tal razón, han retomado la comunicación con las marcas y el WRC.

Actualmente, la empresa produce mascarillas y está terminando pedidos pendientes de una marca. Los miembros de la junta directiva del sindicato fueron reincorporados, luego de denunciar que inicialmente no los habían llamado.

#### **4. Francis Apparel S. de R.L. de C.V.**

En uno de sus comunicados, informó que su rubro industrial aplica a mascarillas y a insumos biomédicos, por lo que está habilitada parcialmente para elaborar estos productos; por razones de bioseguridad y de distanciamiento físico, únicamente asumiría el 30% de su planilla. Propuso pagar salario mínimo a cuenta de vacaciones, lo que no fue aceptado por el sindicato.

El 12 de abril, de manera unilateral e irrespetando la representación del sindicato, la empresa se dirigió a cada uno de sus empleados para pedirles que aceptaran canjear días de vacaciones. Actualmente produce mascarillas para vender en Honduras y, al igual que otras empresas, ha retomado sus actividades normalmente, excepto el personal en riesgo.

#### **5. Génesis Apparel S. de R.L. de C.V.**

En un comunicado informó que se había habilitado parcialmente para continuar laborando en la producción de mascarillas de uso médico y equipo biomédico; y que lo haría con el 36% de la planilla, para guardar el distanciamiento físico.

En el mismo comunicado informó que se ha reducido el volumen de exportaciones, que solo ha podido reconvertir su actividad a mascarillas y equipo biomédico, y que no sería sostenible seguir pagando el salario a un porcentaje de su planilla.

En función de lo anterior, llamó a unas 1,300 personas aptas para laborar, advirtiendo que debían someterse a las medidas de bioseguridad requeridas. Inicialmente incorporó un grupo distribuido en 12 módulos.

Actualmente produce mascarillas doble tela para exportación, y se ha reincorporado toda la planilla, excepto personas en riesgo.

#### **6. ELCATEX S. de R.L. de C.V.**

En un comunicado, argumentó que el volumen de exportaciones se redujo, por lo cual no podría continuar pagando toda la planilla. Procedió a suspender a 826 trabajadores/as por 42 días, a partir del 13 de abril, y retornaron el 24 de mayo.

El Sindicato manifestó estar en desacuerdo con el comunicado del 13 de abril, ya que no fue informado previamente, y no se tomó en cuenta a la representación sindical para tomar la decisión. Además, ha estado a la espera de que la empresa comunique si acreditará la cantidad acordada en caso de suspensión, según lo establecido en el Decreto 33-2020. Inicialmente, les dijeron que la empresa no estaba obligada a asumir lo estipulado en el Decreto, pero, posteriormente, se acogió al programa.

En la primera etapa incorporó al 60% de la planilla para confeccionar tela para batas quirúrgicas y mascarillas. En la actualidad se ha incorporado la mayoría, excepto las personas de grupos en riesgo.

#### **7. *EMPIRE of Honduras, S.A.***

Suspendió labores el 29 de marzo por 120 días. Según versión de los y las trabajadoras, mediante un comunicado informó que cargarían los días del 16 al 29 de marzo a cuenta de vacaciones y feriados.

También dijeron que hay dos documentos que circulan y que deben firmar: en uno, el trabajador o trabajadora asume la responsabilidad en caso de contagiarse de covid, ya que es su decisión trabajar; así, exime a la empresa de toda responsabilidad. El segundo, según dijeron, es para dejar constancia de que aceptan el pago de los días antes mencionados a cuenta de vacaciones y feriados. Además, la empresa fue denunciada a través de redes sociales por estar cobrando el transporte.

Regresaron a sus labores a finales de mayo, y han denunciado que les entregan las mascarillas cada dos días. El 24 de junio realizaron un plantón dentro de la empresa, porque estaban en desacuerdo con el pago fraccionado del decimocuarto mes. Esto ha provocado despidos.

#### **8. *SOUTHERN APPAREL CONTRACTORS S.A. (Corporación TEGRA)***

El personal recibió la notificación de suspensión a través de Facebook. El 20 de abril, la Corporación Tegra informó que les acreditaría L 2,500 el 24 de abril, correspondientes a la planilla del 13 de abril al 13 mayo, quedando pendientes L 3,500, la cuota del gobierno. El 27 de mayo acreditaría los L 2,500 correspondientes a ese mes y del 20 al 25 junio haría el siguiente pago.

Quienes laboran en las empresas de la Corporación Tegra se han manifestado públicamente, debido a la falta de pago de la cantidad que corresponde acreditar al gobierno para complementar el salario. Asimismo, reclaman el pago de vacaciones por aniversario y el decimocuarto mes de salario. Ya están trabajando, atendiendo pedidos regulares.

### **9. *New Holland Langerie de Honduras S.A. de C.V. (Corporación TEGRA)***

Suspendió labores por 120 días, y el 3 de abril se acogió al programa del Decreto 33-2020. El 20 de abril comunicó que acreditaría L 2,500 el 24 de abril, quedando pendientes los L 3,500 del gobierno. El 27 de mayo acreditaría los L 2,500 que corresponden a ese mes y del 20 al 25 junio haría el siguiente pago.

Los trabajadores han convocado a movilizaciones con el objeto de reclamar el pago de vacaciones por aniversario, el decimocuarto mes y las cantidades que corresponde pagar al gobierno, para completar los L 6000.00.

Han retomado a sus labores habituales, excepto quienes se encuentran en grupos de riesgo.

### **10. *STARTEX***

Luego de declarar suspensión por 120 días, comunicó al personal que los servicios de seguridad social y seguro privado estarían vigentes, y que debían estar atentos a las indicaciones que la empresa emitiera.

No se pudo obtener información sobre su adhesión al programa de aporte solidario temporal del Decreto 33-2020.

Ha circulado un documento que trabajadores y trabajadoras deben firmar, en el cual se exime a la empresa de riesgos ocupacionales por contagio.

### **11. *Bay Island***

Suspendieron por 120 días. No se obtuvo mayor información, salvo lo relacionado con su adhesión al programa del Decreto 33-2020. A partir del 11 de mayo comenzaron a confeccionar batas, gorros y mascarillas.

### **12. *RKI Honduras***

En un comunicado informó que suspendieron labores desde el 17 de marzo, en atención al decreto del gobierno.

Para proteger los empleos, informó que han eliminado gastos no esenciales y que, en aras de implementar planes sólidos y ágiles para proteger a su personal, se ve en la obligación de implementar una suspensión temporal de contratos individuales de trabajo por un periodo de cuatro semanas, iniciando el 20 de abril, que se podrá extender, si la demanda de sus productos sigue disminuyendo.

En el comunicado aclara que la suspensión no implica la terminación de los contratos de trabajo, que las y los trabajadores siguen conservando la

antigüedad, y que tienen acceso íntegro a beneficios de salud a través del IHSS.

La empresa se acogió al Decreto 33-200 y, a diferencia de las demás, informó que ajustaría el subsidio de L 6000.00 a L 8,226.00, ya que esta cantidad corresponde al salario mínimo en maquila. Así que RKI estaría aportando 4,726.39.

Sin embargo, en mayo, esta empresa despidió una buena cantidad de su personal. Las trabajadoras y trabajadores dicen que únicamente se les llama a la oficina para entregarles el cheque, lo cual se facilita porque las oficinas de la Secretaría de Trabajo no están abiertas al público, y en Tegucigalpa no contestan los teléfonos.

### **13. *GARAN BUENA VISTA S.A. de C.V.***

En comunicado del 19 de abril indica que, atendiendo disposiciones del gobierno, el cese de operaciones inició el 16 de marzo; que la empresa cubrió los salarios del 16 de marzo al 19 abril, que está seriamente afectada, y que no puede cumplir con las obligaciones salariales.

Y enseguida informa que, con base en circunstancia constitutiva de caso fortuito o de fuerza mayor, ante la imposibilidad financiera de continuar pagando los salarios, se ha visto en la obligación de suspender los contratos individuales por 120 días, a partir del 20 de abril hasta el 17 de agosto, para retornar a sus labores el 18 de agosto 2020. Y que, en caso de existir condiciones de reanudar antes, lo comunicarán.

### **14. *Five Star Apparel S. de R. L. de C.V. (FIVE STAR)***

En un comunicado informó que, si bien la empresa ha sido habilitada parcialmente para seguir produciendo, ya que su rubro industrial aplica a la producción de mascarillas y equipo biomédico, el volumen de exportación se ha reducido. Y que en vista de las medidas de bioseguridad y de distanciamiento físico, solo contratará el 53% de la planilla, y que le es imposible continuar pagando el salario a todos los trabajadores.

Argumentando circunstancias constitutivas de caso fortuito o fuerza mayor, tomó la decisión de ejecutar suspensión parcial de los contratos individuales de trabajo de un total de 581 personas, por un periodo de 42 días, a partir del 13 de abril hasta el 25 de mayo.

La empresa mantuvo informados a trabajadores y trabajadoras a través del sindicato, mediante comunicados y notas individuales.

### **15. Avery Dennison**

En virtud del Decreto PCM-021-2020 del 15 de marzo, emitido por el gobierno decretando estado de excepción, procedió al cierre temporal de operaciones desde el 16 de marzo hasta el 1 de mayo.

Informa que han pagado salario a sus empleados desde el primer día, hasta el 21 de abril. Pero, al no poder sostener los salarios, se ve obligada a declarar suspensión de labores y se adhiere al programa decretado por el gobierno, para pagar a sus trabajadores L 6,000.00, distribuidos entre gobierno y empresa, conforme al Decreto 33-2020.

En el comunicado informa que gozarán de servicios médicos a través del IHSS, y aclara que la suspensión temporal no significa terminación de los contratos de trabajo y que conservan la antigüedad.

Esta empresa comenzó a laborar con un 20% de su planilla a partir de julio, confeccionando mascarillas y equipo de bioseguridad. Aún hay personas en suspensión temporal desde el 20 de agosto por enfermedades de base, que se presentarán a laborar hasta el 16 de noviembre; durante este tiempo se les pagará un salario de L 2,500.00 mensuales.

Hubo rebaja del 20% del personal, pero la empresa pagó el 100% de las prestaciones.

### **16. SAVITEX, S.A. de C.V.**

En un comunicado se refiere al cierre temporal decretado por el gobierno, que imposibilita la producción, captación de recursos y movilización. Agrega que lo más grave es que el covid-19 ha provocado la suspensión de las actividades de los clientes para los cuales la compañía trabaja.

Dice que el gobierno garantiza el acceso a la seguridad social y que, aun cuando estén en suspensión, las aportaciones seguirán; por tanto, de requerir servicios de salud, pueden avocarse con la debida confianza al IHSS. Al finalizar la emergencia y en el caso de autorizarlo el gobierno, se les notificará el regreso a sus labores.

No dice nada respecto a acogerse al programa del Decreto 033-2020, y tampoco se refiere a la estabilidad de los empleos.

### **17. Honduras Electrical Distribución Systems, S. de R.L. (Kyungshin Lear)**

En un comunicado inicial informó que el 15 de marzo 2020 el Presidente de la República en Consejo de Ministros, determinó suspender las labores para el sector público y privado mediante la emisión del Decreto PC021-2020 y sus prórrogas.

Explica que la suspensión del contrato no implica la terminación del mismo ni extingue derechos y obligaciones de las partes en cuanto a reintegro y continuidad del contrato de trabajo, garantizando así el derecho a la estabilidad laboral.

La suspensión la fundamenta legalmente en los artículos 99 y 100 (2 y 15) del Código de Trabajo. Esta empresa se acogió al programa de aportación solidaria para el mantenimiento temporal de empleos e ingresos para los trabajadores. Ya comenzó a llamar al personal para que se reincorporare al trabajo.

### **18. Guantes Sureños**

Declaró suspensión por 120 días sin adherirse al programa del Decreto 33-2020, por lo que las y los trabajadores dejaron de percibir ingresos desde abril hasta el mes de julio, cuando se reincorporaron a sus labores.

### **19. ONTEX S.A.**

En un comunicado informó que, por instrucciones del gobierno, suspendió labores a partir del 17 de marzo, tiempo durante el cual ha estado cumpliendo sus obligaciones, con la intención de mantener la estabilidad laboral. También argumenta la contracción económica y la cancelación de órdenes por tiempo indeterminado de parte de su cliente principal.

Afirma que estarán garantizando que los empleados gocen de los servicios de salud a través del IHSS, y que se unen al paquete de ayuda económica anunciado por el Estado de Honduras, Decreto 33-2020.

También explica que la empresa fue autorizada para utilizar una planta para producir mascarillas, con lo cual contribuye a la crisis provocada por la covid-19, y les confiere la esperanza de reactivar sus operaciones poco a poco. En los últimos días se ha sabido que están despidiendo personal.

### **20. JERZEES Nuevo Día S. de R.L. (Fruit of The Loom)**

En comunicado del 17 de abril, se informa que la empresa está habilitada parcialmente, ya que su rubro industrial aplicado a mascarillas se encuentra dentro de las excepciones contempladas por el gobierno.

Su volumen de exportación se ha reducido por haber reconvertido su rubro de producción solo a mascarilla de uso médico con un porcentaje reducido de trabajadores; y por la recesión en EUA, su principal comprador, les han cancelado pedidos. Por lo anterior, es imposible para la empresa continuar pagando los salarios a la mayoría de trabajadores, solo a un reducido número (17%).

Por circunstancias constitutivas de caso fortuito o fuerza mayor, toma la decisión de ejecutar suspensión de contratos individuales de trabajo, hasta por 120 días, iniciando el 20 de abril y concluyendo el 18 de agosto 2020. Paulatinamente y dentro de sus posibilidades, irá convocando a aquellos trabajadores que puedan irse reincorporando antes de cumplirse los 120 días de suspensión.

La comunicación ha sido a través de notas que entregan de manera individual o por medio de celular, mensajes de texto, WhatsApp o correo electrónico. En determinado momento, unas cien personas fueron incorporadas para producir mascarillas, y también para atender pedidos regulares. Actualmente labora toda la planilla, excepto el grupo en situación de riesgo.

### **21. Manufacturas Villanueva**

Algunas medidas sugeridas por esta empresa:

- a. La semana del 30 de marzo al 5 de abril, se tomarán los feriados de 1 de mayo, 15 de septiembre, 3, 12, 21 de octubre y un día de vacaciones.
- b. La semana del 6 al 12 de abril, será tomada como Semana Santa; lunes, martes, miércoles cargados a vacaciones y jueves, viernes y sábado los feriados normales de Semana Santa.
- c. En la semana del 13 al 19 de abril se toma el feriado del 14 abril, y los otros días se tomarán de las vacaciones.

Sobre los pagos: los días feriados estarían siendo cancelados conforme a ley, y los días de vacaciones de acuerdo al promedio de los últimos seis meses de acuerdo a la ley. Sobre el retorno a labores: la fecha indicada era 20 de abril; sin embargo, no regresaron, pues la empresa “declaró” suspensión por 120 días.

Han retornado a laborar, pero han surgido conflictos porque la empresa fijó el horario de salida a las 6:20 p.m. Esto afecta al personal puesto que, al no haber transporte, muchas personas deben caminar hasta una hora y media para llegar a sus viviendas, al igual que por las mañanas, cuando van a tomar el autobús que envía la empresa a un punto específico. Han reclamado a la gerencia sin obtener respuesta, por lo que en los próximos días estarán presentando un reclamo ante las autoridades competentes.

La empresa ha comunicado que tiene proyectado trasladar el 70% de su planilla a otra empresa, Confecciones Dos Caminos, donde no hay sindicato. Con esta medida, un porcentaje quedaría en situación de desempleo.

## **22. Owen & Minor (antes Avent de Honduras)**

Esta empresa nunca paró, trabajó todo el tiempo y aún sigue trabajando; su lema es **producir para salvar vidas**. Exporta batas quirúrgicas de la marca Halyard a Estados Unidos y Europa.

Tiene autorización del gobierno para operar, por lo que no ha sido necesario que se acoja al Decreto 33-2020. La empresa ha estado pagando regularmente, y también paga el salario mínimo al 10% de su planilla que no está laborando por distintas razones; entre otras, ser parte de grupos en riesgo.

A criterio de las y los trabajadores, esta empresa, lejos de perder con la pandemia, ha aumentado la demanda de sus productos en el mercado internacional, ya que siempre se ha dedicado a este rubro; además, cumple con las medidas de bioseguridad y ha protegido el salario del grupo en riesgo que permanece en sus casas. Se está expandiendo y creando empleo para unas 2000 personas más.

El último informe de la OIT y la CEPAL *El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad del coronavirus (COVID-19)*, plantea la necesidad de priorizar las políticas de seguridad y salud en el trabajo para la reactivación productiva y de empleo postcrisis.

## Principales hallazgos

### Percepción general sobre la pandemia

De las consultas con trabajadores y trabajadoras, se obtuvieron los siguientes resultados:

- La gran mayoría coincidió en que la llegada de la pandemia fue sorpresiva, y que la cuarentena trajo una serie de problemas y preocupaciones. Han debido pasar mucho tiempo sin salario, en algunos casos hasta 120 días y, aunque existe un decreto que garantiza un aporte solidario durante el periodo de suspensión, en muchos casos el gobierno no cumplió con su parte del compromiso, por lo que tuvieron que conformarse con el aporte de la empresa. Los casos más graves se presentaron en aquellas empresas que decidieron no adherirse a lo establecido en el Decreto 33-2020 y, por tanto, nadie pagó.
- Las triples jornadas de las mujeres fueron identificadas como un problema serio que debieron enfrentar durante la cuarentena, que causó mucho estrés familiar; el trabajo de las mujeres se incrementó, ya que han debido atender la alimentación diaria de la familia, el cuidado de personas enfermas y también a los hijos e hijas que no van a la escuela. Esto se ha agravado cuando han retornado a la rutina laboral.
- Una de las principales preocupaciones se relaciona con la inseguridad por una posible pérdida de empleos. Los y las trabajadoras saben muy bien que la maquila es una industria que depende del mercado internacional, con lo cual el panorama se presenta más sombrío, sin que por esto desestimen las oportunidades de diálogo, así como la presión organizada.
- Perciben que la población trabajadora asumió el mayor sacrificio, en tanto las empresas de la maquila nunca pararon y siempre tuvieron ingresos. Por ello es que trabajadores y trabajadoras consideran inexcusable que los empleadores pretendan incumplir sus obligaciones.

- Para sortear la crisis económica, algunos miembros de las familias trabajaron mientras otros no podían hacerlo; hubo familias que se trasladaron al campo para sobrevivir durante la etapa de confinamiento. También se refirieron a las personas que les dieron incapacidad sin goce de sueldo, por lo que el sindicato asumió la tarea de apoyar con canastas de alimentos.
- Manifestaron que los empresarios no han sufrido penurias económicas, como el sufrimiento que algunos han experimentado cuando los han desalojado de la casa por falta de pago; y, lo más grave, la pérdida de familiares por falta de atención médica.

### La importancia de estar organizados

- El concepto de solidaridad y las iniciativas que asumen, han permitido a las y los trabajadores encontrar soluciones a muchos problemas; por ejemplo, ante las personas suspendidas por estar dentro de los grupos vulnerables, los sindicatos acordaron acciones de ayuda solidaria y gestionaron el apoyo de las empresas. Con justo orgullo, afirman que “ningún compañero o compañera murió de hambre ni de covid-19 durante este periodo” porque, como alguien lo resumió, “nadie va a venir a hacer la lucha por nosotros”.
- Durante la pandemia han valorado la importancia de las comisiones mixtas de higiene y seguridad porque, por su medio, han podido verificar el cumplimiento de las medidas de bioseguridad y demás aspectos relacionados con la higiene y seguridad en el trabajo; saben que cuentan con personas agremiadas que han desarrollado capacidad para el monitoreo de condiciones de trabajo y que forman parte de estas comisiones. Muchos sindicatos han librado una lucha ardua para lograr el reintegro de las personas que integran estas comisiones, y manifiestan que es importante continuar con la formación de más afiliados en estos temas.
- Consideran que la organización sindical y las comisiones mixtas son las llamadas a estar atentas a las distintas violaciones a los protocolos de bioseguridad y a darle seguimiento a los casos, sin confiar solo en lo que dice la empresa; por tal motivo, necesitan sistematizar información, contar con sus propias cifras sobre contagios y demás problemas de salud en la fábrica.
- La fortaleza de las organizaciones ha hecho la diferencia en muchos casos que se pudieron cometer abusos. Sin embargo, no dejan de avizorar mayores dificultades; entre estas, avanzar en los procesos de negociación colectiva.



### Sobre los protocolos y su cumplimiento

- En general, se pudo constatar que se desconocen los protocolos de bioseguridad; algunas personas lo justifican argumentando que no se ha tomado en cuenta al sindicato ni a las comisiones mixtas de higiene y seguridad para su implementación. Incluso en un primer momento, no se les llamó a reincorporarse al trabajo, a pesar de que el *plan de reapertura* establece que las organizaciones sindicales están llamadas a la vigilancia del cumplimiento y aplicación de los protocolos de bioseguridad.
- Perciben que hay empresas que no quieren invertir en bioseguridad y en algunos casos, cuando lo hacen, entregan equipo que no es seguro, como las mascarillas sobre las cuales hubo quejas, por considerar que no son las adecuadas. Cuando reclaman les prometen cambiarlas, pero no cumplen.
- Sobre el distanciamiento en los autobuses manifestaron que, durante la primera reapertura, se cumplió con lo establecido en el protocolo; sin embargo, actualmente observan cierto descuido, pues se ha permitido que dos personas viajen en un mismo asiento, lo que constituye una violación al protocolo de bioseguridad. Reconocen que algunas empresas han reforzado el equipo de protección, ya que además de mascarilla proporcionan viseras, pero no son la mayoría.
- En términos generales, no hay mucho conocimiento sobre la covid-19, y reiteran la necesidad de contar con más información y orientación sobre la misma. Reconocen que en materia de

bioseguridad algunos profesionales de la medicina les han orientado, especialmente del IHSS, pero consideran que se necesita mucho más.

- Demandan información confiable y veraz sobre los protocolos porque, a su juicio, la formación que proporciona el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) es muy general. Se requiere el aporte de otras instituciones y organizaciones con experiencia en estos temas y en la facilitación de los mismos.
- Existe preocupación por el contagio dentro de las fábricas; manifestaron que, en varias ocasiones, algunas personas han reportado estar positivas a covid, pese a lo cual la empresa las obligó a **seguir trabajando junto a quienes integran los equipos de trabajo, poniéndolas en riesgo**.
- También externaron preocupación por la forma en que se asume el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad. Perciben que se cumplen en el momento de ingreso a la fábrica, no así a la salida; falta inversión en equipo e infraestructura, como relojes para marcar y abrir más puertas para descongestionar, sobre todo cuando hay cambios de turno; reorganizar los lugares donde dejan sus pertenencias, y mayor supervisión en los lugares donde se reúnen, como los comedores y los baños.
- Consideran importante que, a aquellas fábricas que no cumplen con los protocolos de bioseguridad, no se les avise cuándo se realizará una auditoría sobre cumplimiento, porque ello da lugar a que se preparen. Además, si se detecta una persona contagiada en un equipo de trabajo, deben aplicar la cuarentena a todos los integrantes del mismo, para evitar un contagio masivo.
- Algunas organizaciones reportan casos de trabajadores y trabajadoras que han fallecido a causa de la covid; sin embargo, hasta el momento, los sindicatos no cuentan con registros que les permitan hacer sus propias valoraciones sobre la problemática y definir estrategias claras para su protección y la de sus familias.



## Garantías legales y responsabilidad social de las empresas

- El incumplimiento de los protocolos de bioseguridad es una preocupación generalizada; en la mayoría de los casos, ni la empresa ni los trabajadores están muy interesados, porque quieren seguir trabajando por distintas razones. Incluso hay quienes no creen en la enfermedad.
- Algunas empresas no asumen el contagio dentro de las plantas con un criterio ético y de responsabilidad social; por el contrario, se sabe de casos en que les hicieron firmar un documento que establece que quien trabaja, asume el riesgo si se contagia. Esto se agrava porque las oficinas de la Secretaría de Trabajo están cerradas, y no hay alternativas para plantear quejas o solicitar asesorías; tampoco se puede solicitar la presencia de inspectores ante la muerte de compañeros y la incidencia del contagio.
- También existe preocupación porque algunas empresas han planteado que los contratos colectivos no gozan de retroactividad, en referencia a cláusulas que no se cumplieron en los meses de suspensión, lo que pone en riesgo las conquistas obtenidas mediante estos instrumentos legales.
- Miembros de Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad se refirieron a los problemas con las mascarillas de tela, que son inapropiadas e incómodas. Por esta razón, algunos sindicatos, estratégicamente, se han dirigido a la corporación o marca compradora, solicitando que se mejore el equipo de bioseguridad (mascarilla), lo que ha permitido resolver algunas situaciones, aunque no en la medida deseada.
- Otra preocupación es que últimamente están sustituyendo a las personas suspendidas por pertenecer a los grupos vulnerables, por otras que son contratadas de forma temporal y luego despedidas sin los derechos correspondientes, incumpliendo la legislación laboral y las cláusulas de los contratos colectivos.

- También reportan buenas prácticas, pues hay empresas que cumplen con los protocolos de bioseguridad y proporcionan información a través de carteles; establecen regulaciones sobre el número de personas en los baños, entregan equipo de protección personal (anteojos, mascarillas, gel, jabón) y cumplen con la desinfección del transporte y áreas dentro del plantel. Otras han hecho modificaciones en la infraestructura, como las empresas que habilitaron diez lavamanos en el área de cafetería y acondicionaron el estacionamiento para ampliar la cafetería; o han habilitado dos cafeterías, una móvil que funciona afuera, contribuyendo al distanciamiento social. También destinan personal de recursos humanos, medicina y seguridad, para que ejerzan una constante vigilancia orientada a evitar aglomeraciones; algunas han contratado más unidades de transporte y pagan el 100% a las personas incapacitadas.

### Acceso a la salud y seguridad social

- Las personas que enfermaron en esta temporada han enfrentado muchas dificultades para adquirir medicamentos y recibir atención en el IHSS, hospitales públicos y privados, que priorizan los casos de covid-19. Esto se agrava en quienes padecen alguna enfermedad de base, que desde el inicio de la emergencia no han trabajado, pero tienen que comprar las medicinas y asistir a consultas; ahora que están reanudando labores, las personas en riesgo la están pasando mal, pues no se les permite reintegrarse al trabajo.
- En este periodo han debido lidiar con situaciones que dificultan aún más su acceso a tratamiento médico, como cuando van al IHSS y les dicen que la empresa no está al día con los pagos. Y la preocupación aumenta cuando la empresa les dice que deben pagar la cuota del IHSS, sin considerar que no han tenido ingresos.
- Se percibe mucha desinformación sobre el tiempo de incapacidad, y es reiterada la denuncia de que los médicos de las fábricas asignan muy poco tiempo de incapacidad a las personas enfermas. Algunas dijeron que habían dado positivo en la prueba de covid y, aun así, las habían forzado a trabajar porque no presentaban síntomas.
- Hay empresas que no toman en serio el contagio, valiéndose de que muchas personas van a trabajar por necesidad, aun estando enfermas. Un problema es que cuando se reportan enfermas, las

mandan a la casa sin salario y sin medicamentos. Otro problema son los costos que acarrea estar positivo de covid; en muchos casos deben asumir el pago de medicamentos y también del examen para demostrar que están curadas y pueden retornar al trabajo.

- Para todas las personas consultadas es un problema no contar con información precisa sobre los distintos aspectos de la enfermedad que provoca el virus, pues las limita cuando deben argumentar frente a las medidas que toman las empresas y el IHSS ante la pandemia.

### Situación de las personas con enfermedades de base

- Entre las trabajadoras hay muchas mujeres jefas de hogar con enfermedades de base, con una enfermedad profesional diagnosticada, o simplemente de la tercera edad que están confinadas, pero no se han tomado las provisiones necesarias para garantizarles un sustento digno. Una probabilidad a corto plazo, es que estas sean las primeras despedidas, cuando la empresa haga recortes.
- Personas de grupos en riesgo han solicitado su reintegro por escrito a la gerencia de las empresas, en vista de que no están recibiendo un salario y corren el riesgo de caer en calamidad doméstica. Se debate sobre si estas personas deben someterse a un examen que determine si están aptas para laborar, en tanto que algunas empresas les están exigiendo que firmen un documento donde asumen toda la responsabilidad en caso de contagio. Algunos sindicatos han logrado eliminar esta exigencia.
- Las nuevas disposiciones del IHSS sobre el pago de incapacidades se limitan a cubrir, preferentemente, a las personas incapacitadas por covid-19; deja pendiente el pago de otras incapacidades, como la de maternidad que, según el IHSS, deben asumir las empresas, que podrán reclamar esas cantidades posteriormente, cuando la institución se recupere de la crisis económica. Esto afecta a los y las trabajadoras, pues la experiencia reciente con el aporte solidario demuestra que, si no paga el gobierno, las empresas no asumen el pago, por la falta de confianza en los entes gubernamentales.

## Sobre la organización del trabajo

- Algunas empresas han introducido cambios en las metas de trabajo, con lo cual intentan recuperar las pérdidas por la pandemia, configurando así un panorama de mayor explotación. Se dice que a más producción más bonificación, y algunas han ofrecido como incentivo un bono por encima del bono regular, lo que en definitiva estaría contribuyendo a un mayor desgaste de las personas. Algunos sindicatos se han opuesto, ya que consideran que no pueden pedirles metas inalcanzables; los contratos colectivos ya establecen que no se debe hacer cambios significativos en el trabajo.
- Otro aspecto de la organización del trabajo son los horarios de entrada, salida y descansos, que se están flexibilizando. Algunas fábricas pretendían el ingreso 15 minutos antes, lo que no es fácil, por la falta de transporte público. Sin embargo, muchas personas consultadas dijeron que deben sacrificar tiempo de descanso y de labores en su hogar, ya que actualmente llegan a la fábrica a la hora que antes salían de sus casas, pues deben caminar desde muy temprano para tomar el autobús de la empresa. En otros casos les han quitado 15 minutos del tiempo destinado a tomar alimentos, para salir 15 minutos antes. Perciben que toda medida, finalmente, recae sobre sus espaldas.
- Algunas empresas, al retornar a laborar, comenzaron a hacer cambios en la asignación de operaciones, lo que provoca desconcierto, ya que incluso los miembros del equipo han cambiado, y se necesita un periodo de adaptación. También perciben más intensificación de las actividades productivas, que a futuro les estaría provocando daños en la salud. En algunas fábricas se está considerando volver al esquema 4x4 para aumentar la producción.

## Las marcas y tiendas compradoras<sup>35</sup>

- Parte de la tradición histórica del movimiento sindical hondureño de la maquila, es la experiencia en estrategias de acercamiento a las marcas, como alternativa a la indiferencia gubernamental ante los problemas que enfrenta. Sin embargo, en esta crisis, las compañías extranjeras (corporaciones, marcas, tiendas) han estado ausentes.

---

35 Esta sección se basa en información obtenida de la conferencia de Mark Anner, un estudioso de la maquila, en el foro Impacto de COVID-19 en la industria de la maquila y sus trabajador@s, patrocinado por el WRC, AFLCIO y la RSM.

- Es claro que el protagonismo de estas tiendas y marcas no ha sido el esperado por el eslabón más débil de la cadena productiva. Esto explica el interés de incluir en este documento, aunque de manera breve, algunas anotaciones sobre lo que está sucediendo a escala internacional en relación con estas compañías, con el propósito de que las organizaciones laborales accedan a información que les permita definir una mejor estrategia en la defensa de sus derechos.
- Expertos en el tema de maquila, desde una visión global y de derechos humanos laborales, reportan que, en marzo, el periodo más agudo de la crisis, hubo tiendas y marcas que cancelaron unos 40 mil millones de pedidos a sus proveedores en distintos territorios, sin considerar que estos ya habían comprado los insumos y que el personal ya había hecho su trabajo. Simplemente comunicaron a las empresas proveedoras que, debido a la crisis de la pandemia, actuarían en consonancia con las cláusulas sobre fuerza mayor contenidas en los contratos, justificando así no pagar los pedidos, y agravando la situación de la población trabajadora.
- Algunas marcas y tiendas también procedieron a reducir precios y otras extendieron los plazos para pagar, lo que no fue más que una estrategia orientada a mostrar efectivo disponible a sus inversionistas, desestimando la situación de vulnerabilidad de la fuerza laboral en la cadena global. Este comportamiento se produce en medio de diferencias entre marcas y tiendas: algunas han salido bien de la crisis por el rubro de producción y comercialización que es parte de su dinámica, o porque recibieron dinero de sus gobiernos para enfrentarla. Pero otras, definitivamente, tienen serios problemas, y mucha incertidumbre sobre su futuro.
- Organizaciones por los derechos humanos laborales y movimientos de consumidores, en el marco de una campaña internacional impulsada por *la red global de la Campaña Ropa Limpia (CCC)*, hicieron público el comportamiento de las marcas, evidenciando las que pagaron y las que se negaron a pagar los pedidos previos. Obtuvieron resultados, ya que algunas marcas renovaron los contratos y están pagando a sus proveedores, lo que explica por qué la mayoría de las fábricas está retomando sus actividades cotidianas, aun cuando el futuro no deja de ser incierto. No se debe olvidar que el comportamiento de estas empresas a lo largo de los años es parte del problema, y ha colocado a la población trabajadora en una situación de mayor vulnerabilidad ante la covid-19.

- Es importante contar con información sobre lo que se está haciendo a esos niveles, pero, además, tener claridad sobre la necesidad de identificar y documentar las violaciones que se están produciendo, y cuya causa se atribuya al covid-19; y definitivamente, estar pendientes del comportamiento de cada empresa nacional, marca o tienda compradora. La crisis aún no termina, hace falta mucho por hacer en la tarea de proteger y garantizar derechos, evitando una escalada orientada a debilitar la legislación laboral.
- Muchos cambios que han afectado a la gran masa laboral de estas empresas no se relacionan únicamente con la pandemia; más bien están incidiendo otros factores, como la voracidad de un sistema que privilegia la ganancia sobre las personas, impulsando cambios o reestructuraciones orientadas a una mayor explotación y concentración de la riqueza. Tampoco se debe desestimar los cambios en las costumbres del público consumidor, que también toma medidas ante un panorama incierto.
- Los grupos involucrados en estas campañas y otras acciones hacia las marcas han planteado una serie de demandas, como el pago de las órdenes de compra y evitar las cancelaciones, y extender las fechas de entrega de los productos elaborados; el pago de salarios y beneficios legalmente obligatorios, estableciendo incluso fondos de ayuda de emergencia y paquetes de apoyo financiero; respeto a la salud y seguridad en el trabajo; protección del derecho de las personas a negarse a trabajar, garantizando pisos de protección social y mejorando los esquemas nacionales de seguridad social, así como la defensa de los sindicatos y derechos sindicales<sup>36</sup>.



36 Para más información véase: “Demandas por el COVID -19 en defensa de trabajadoras (es) de la confección en las cadenas globales de aprovisionamiento, en <https://www.maquilasolidarity.org/en/demandas-por-el-covid-19-en-defensa-de-trabajadoras>



## Conclusiones y recomendaciones

### A. Conclusiones

1. La pandemia tomó por sorpresa a todos los sectores productivos, organizados y no organizados. El efecto ha sido devastador para la población trabajadora y sus familias, afectándoles salarialmente, con enfermedades y escasas alternativas de atención sanitaria; la vulnerabilidad se ha agravado por el cierre de las oficinas de la Secretaría de Trabajo, que generó una situación de indefensión ante las violaciones que se han producido; los teléfonos y sitios web para consultas no han funcionado para las y los trabajadores, pero sí para los empresarios.
2. En este periodo, la maquila ha sido considerada como una industria esencial y ha podido operar al amparo de excepciones, tras campañas en medios de comunicación donde el empresariado destacó la importancia del sector, como principal generador de empleos, directos e indirectos. También reorientó sus líneas de producción hacia equipo de bioseguridad, cuya compra fue garantizada por el gobierno; simultáneamente, fueron autorizados para exportar estos productos.
3. Durante los primeros meses de la emergencia sanitaria, el funcionamiento de las fábricas de maquila, sin resolver todo lo relativo a protocolos de bioseguridad, provocó un incremento de contagios. Y también significó sacrificios para la población trabajadora, que trabajó mientras estaba suspendido el transporte público, por lo que debió caminar dos y hasta tres horas, o gastar sus pocos ingresos en pagar el traslado desde su casa al lugar donde les esperaba el autobús de la empresa.
4. El Decreto 33-2020, único en la región centroamericana, significó un ingreso para las y los trabajadores de maquila durante la cuarentena, pero también configuró un trato desigual para la pequeña y mediana empresa, porque el gobierno asumió el pago

de un porcentaje superior al del empresariado, únicamente similar al del turismo.

5. En gran parte, la crisis salarial experimentada obedeció a los pagos atrasados del gobierno, y al incumplimiento de algunas empresas de los acuerdos celebrados. Otras simplemente se negaron a adherirse al programa de alivio temporal, por lo que muchos sindicatos se manifestaron públicamente, pese al riesgo de contagio en las calles.
6. El empresariado de la maquila, incluyendo grandes corporaciones, fue de los primeros que, de manera acelerada, procedió a las suspensiones de labores en periodos de 40 a 120 días, a diferencias de muchas pequeñas y medianas empresas que, haciendo sacrificios, continuaron pagando a sus empleados.
7. Muchas empresas han estado impulsando medidas para “recuperar pérdidas”, como la compensación de días feriados, vacaciones, decimocuarto mes de salario entre otras, a cambio del tiempo en cuarentena; y últimamente el cobro de cuotas atrasadas del Seguro Social y el no pago del bono educativo, desestimando incluso cláusulas protectoras de los contratos colectivos.
8. Actualmente, la mayoría de las empresas de maquila opera con toda su planilla, excepto los grupos en riesgo. Han dejado de producir equipo de bioseguridad y, de manera acelerada, introducen cambios en la organización del trabajo, flexibilizando las relaciones laborales: horarios de entrada, salida y descansos; nueva maquinaria y reorganización de equipos de trabajo; incremento de metas, a lo que se suma la negativa de algunas a pagar derechos adquiridos, violando la legislación y los contratos colectivos.
9. Los sindicatos han enfrentado, y seguirán enfrentando, desafíos como el riesgo de pérdida de empleos, la descalificación como organización y también de las comisiones mixtas de higiene y seguridad. Por tanto, cabría esperar retrocesos en el goce de garantías y derechos, y el debilitamiento de los procesos de negociación colectiva, si no se fortalecen capacidades tanto en los niveles directivos, como en las bases.
10. La crisis ha favorecido la contratación temporal —sin el goce de derechos— para suplir al personal en situación de riesgo; también el despido de personas con enfermedades profesionales diagnosticadas, todo lo cual anuncia un proceso de precarización y desregulación laboral, con la excusa de la pandemia.

11. Situación especial enfrenta la población trabajadora en condiciones de vulnerabilidad, con enfermedades de base y profesionales, tercera edad y discapacidad, que ha debido permanecer confinada, la mayoría sin ingresos y con altas probabilidades de ser despedida. Estas personas se han visto obligadas a solicitar su reintegro en condiciones de mayor vulnerabilidad.
12. El cierre de las oficinas de la Secretaría de Trabajo ha afectado en gran medida a la población laboral, configurando un alto nivel de desprotección, ante la ausencia de las instancias responsables de resolver los casos de violación a derechos laborales.
13. La incredulidad sobre la pandemia y otros aspectos de índole cultural, unidos al descontento por la manera en que han debido cargar con la crisis, han generado actitudes desafiantes en una buena cantidad de trabajadores y trabajadoras. Esto representa un reto de incalculables dimensiones para los sindicatos y las comisiones mixtas de higiene y seguridad, que deben lidiar con el incumplimiento de los protocolos de bioseguridad de algunas empresas, y también enfrentar a sus mismos compañeros, cuando incumplen los protocolos y ponen en riesgo la vida de los demás.
14. En distintos momentos de la crisis provocada por la pandemia, las organizaciones sindicales han desempeñado un papel importante en garantizar el respeto a los derechos humanos laborales, al igual que las comisiones mixtas de higiene y seguridad, que han identificado los principales problemas para la salud y seguridad de quienes se reintegran a sus labores, monitoreando la implementación de los protocolos de bioseguridad y otros aspectos en el proceso de reinserción.
15. En la tarea de vigilar el cumplimiento de protocolos de bioseguridad, se percibe el interés de las empresas en trasladar acciones de disciplina a los sindicatos, lo cual es un asunto delicado; a la organización sindical no le corresponde ese rol, sino más bien formar y concientizar a sus agremiados, sin desconocer la responsabilidad de reportar, evaluar y consensuar medidas que involucren a todos los actores en la tarea de cuidarse individual y colectivamente.

## **B. Recomendaciones**

1. Documentar de manera sistemática las violaciones basadas en la pandemia, junto al comportamiento económico del empresariado nacional, de los compradores (tiendas y marcas) y

de las corporaciones dueñas de empresas en el país, así como los aportes de grupos financieros internacionales, bancos nacionales y gobiernos destinados a la recuperación económica de las empresas.

16. Fortalecer y actualizar la formación en higiene y seguridad en el trabajo, vinculándola con la covid-19, desde una perspectiva de género y derechos humanos. Proporcionar nuevas herramientas para un monitoreo efectivo, aplicación de la legislación y elaboración de informes que aporten al debate, para contribuir a preservar la vida y mejorar las condiciones de trabajo.
17. Diseñar herramientas que permitan al sindicato y a las comisiones mixtas de higiene y seguridad hacer consultas que garanticen mayor participación de las personas trabajadoras en la identificación de problemas en el ambiente físico —focos de infección, horas y lugares de aglomeración, calidad del EPP, entre otros—, así como del ambiente social: relaciones con mandos medios, supervisores, preocupaciones sobre cambios que afectan derechos, formas de comunicación con la gerencia, etc., al igual que medidas de solución, sin olvidar el espacio familiar.
18. Contribuir a fortalecer alianzas en distintos niveles, para promover e impulsar ajustes al modelo de maquila, a través de cambios estructurales a escala nacional e internacional, facilitando y coordinando espacios de debate e intercambios (foros, conversatorios, diálogo social, presión social, entre otros) para definir estrategias sostenibles y articuladas.
19. Un desafío para las organizaciones sindicales será definir estrategias que garanticen un mayor involucramiento de las marcas, tiendas y corporaciones que compran los productos en Honduras, así como del empresariado nacional, en el interés de garantizar estabilidad y condiciones dignas en el trabajo a corto, mediano y largo plazo.
20. Fortalecer espacios de diálogo social y negociación colectiva, compartiendo información que contribuya a evitar que la pandemia sea una excusa para la impunidad y desregulación de la normativa laboral, la flexibilización de las condiciones de trabajo y, finalmente, una mayor precarización del mundo del trabajo, violentando el principio de progresividad de los derechos humanos laborales.
21. Promover estudios comparados de las leyes vinculadas al campo laboral y la economía, como herramientas para un debate orientado a garantizar derechos a la población en situación de

riesgo (con enfermedades profesionales y de base, de la tercera edad, con discapacidad y en estado de embarazo, entre otras), e impedir que el modelo promueva una mayor exclusión en el mercado laboral, sin considerar el aporte que estos grupos han hecho a la industria en el transcurso de los años.

22. Diseñar planes y programas para la capacitación y el monitoreo de las condiciones de trabajo en el nuevo contexto, con una perspectiva integral que identifique violaciones a las normas de bioseguridad, y aquellas que violentan los derechos y la dignidad de trabajadores y trabajadoras, promoviendo una mayor explotación laboral.
23. Procesar toda la información que se obtenga del monitoreo de condiciones laborales, como insumo para las negociaciones colectivas, cambios en la dinámica interna de funcionamiento, promoción de políticas públicas, fortalecimiento de la legislación del trabajo, y acciones orientadas a la justicia laboral que conduzcan a cambios sostenibles tanto en la industria como en las instancias gubernamentales responsables de garantizar derechos económicos, sociales y culturales.
24. De manera articulada, nacional e internacionalmente, avanzar en campañas y acciones para promover una mayor dignidad en el trabajo, poniendo un atajo a los procesos acelerados de precarización sustentados en la crisis derivada de la pandemia.
25. Diseñar campañas a desarrollar al interior de las empresas, que lleguen a cada compañero y compañera de trabajo, con mensajes que sensibilicen para elevar el nivel de conciencia y participación en el autocuidado, que es fundamental no solo durante la pandemia. Y, además, que fortalezcan una actitud crítica ante las medidas que se toman en detrimento de derechos, sin dejar de ser propositivos ni desestimar los aciertos de algunas empresas.
26. Fortalecer espacios de intercambio entre las organizaciones, a fin de conocer los avances y las dificultades, al igual que las iniciativas que han impulsado en la tarea de asumir un papel fundamental en el cuidado de la vida, la salud y demás derechos laborales.
27. Finalmente, es urgente que la Secretaría de Trabajo reanude sus funciones en San Pedro Sula. Ante los despidos y suspensiones en distintas circunstancias, se requiere apoyo para calcular prestaciones, así como asesoría presencial, puesto que la página web de la Secretaría, al igual que los teléfonos, por lo general están fuera de servicio.

**E**n el contexto de la pandemia de covid-19, el EMIH realizó una consulta sobre la problemática de obreras y obreros de maquila —cuyos resultados presentamos en esta publicación—, debido a la incertidumbre respecto de su futuro laboral, puesto que esta industria se sostiene del vínculo con mercados internacionales.

Cada día surgen nuevos acontecimientos que impactan en la vida de las personas y de la población trabajadora en particular. De ahí la necesidad de monitorear y profundizar en este fenómeno, para encontrar luces que permitan avanzar en la promoción y defensa de los derechos humanos laborales, respondiendo a los nuevos desafíos que se presentan.

