

Agenda mínima de las trabajadoras de la maquila

2018



Agenda mínima
de las
trabajadoras
de la maquila

2018



Ayuda Popular Noruega



@ Centro de Derechos de Mujeres (CDM)

Barrio Guamilito, 10-11 avenida, 7 calle N.O.

San Pedro Sula, Honduras

Telefax: (504) 2552-8498 y 2553-4979

Primera edición:

San Pedro Sula, 2017

Diseño e impresión:

Comunica (comunica@comunicahn.media)

Tiraje: 100 ejemplares

Hecho en Honduras

Agradecemos a todas las personas que hicieron posible este documento, en especial a las trabajadoras del sector textil que compartieron sus experiencias y saberes.

La presente publicación ha sido posible por el apoyo recibido de Ayuda Popular Noruega (APN) y el Fondo Centroamericano de Mujeres (FCAM); agradecemos su colaboración y el valioso acompañamiento que nos ha brindado durante varios años.

El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del CDM y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de Ayuda Popular Noruega (APN) y el Fondo Centroamericano de Mujeres (FCAM).

Índice

Presentación	5
Metodología	7
1. Las mujeres y la realidad nacional	9
• Las mujeres en la zona industrial	12
• Las mujeres en la maquila	15
2. Demandas prioritarias según ejes estratégicos	24
• Eje estratégico 1: Salud y seguridad ocupacional	24
• Eje estratégico 2: Efectivo funcionamiento de la Secretaría de Trabajo	27
• Eje estratégico 3: Derecho a la salud en el Instituto Hondureño de Seguridad Social	28
• Eje estratégico 4: Visibilización del trabajo reproductivo de la mujer	30
• Eje estratégico 5: Disminución y eliminación de otras formas de violación laboral	31
3. Plan de acompañamiento	33
• Capacitación para trabajadoras y trabajadores	34
• Campañas	37
Fuentes consultadas	39

Presentación

Este documento conocido como Agenda Mínima de las Trabajadoras de la Maquila 2018 resume el proceso de análisis, reflexión y propuesta de las trabajadoras del sector textil, organizadas en la Red de Promotoras Legales¹.

La construcción de esta Agenda Mínima, proceso que contó con el acompañamiento del Centro de Derechos de Mujeres (CDM), busca que las trabajadoras del sector textil se asuman sujetas de derecho, sujetas políticas; y desarrollen estrategias para disminuir las violaciones a sus derechos humanos y laborales.

Pretende, además, reactivar la Red de Promotoras Legales en Derechos Humanos Laborales del sector maquila textil mediante la definición de estrategias para la acción colectiva de divulgación e implementación de la agenda sobre derechos humanos laborales de las trabajadoras de la maquila dentro de los sindicatos y de las empresas maquiladoras.

1 Las integrantes de la Red son egresadas de la Escuela de Promotoras Legales del Centro de Derechos de Mujeres (CDM), muchas de las cuales son militantes de diferentes sindicatos de la costa norte del país.

El documento incluye una breve descripción de cómo se elaboró la Agenda Mínima, luego describe de manera puntual las condiciones de vida de la mujer hondureña, en particular de la que trabaja en la maquila del valle de Sula; después de describir dichas condiciones, plantea una serie de demandas prioritarias según los ejes estratégicos siguientes:

- Salud y seguridad ocupacional.
- Efectivo funcionamiento de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS).
- Derecho a la salud en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).
- Visibilización del trabajo reproductivo de la mujer.
- Disminución y eliminación de otras formas de violación laboral.

Concluye con la presentación de un plan de acción orientado a fortalecer las capacidades de las mujeres para que puedan desarrollar de mejor forma las acciones y demandas acordadas.

Metodología

Durante los años 2016 y 2017, el CDM y la Red de Promotoras Legales organizaron una serie de actividades con trabajadoras sindicalizadas del sector textil que egresaron de la Escuela de Promotoras Legales en Derechos Humanos Laborales y de Género del CDM.

Mediante estas actividades, como encuentros, charlas, talleres, las trabajadoras de los sindicatos de maquilas, entre ellos los sindicatos de la CGT, FITH y CUTH², conversaron y discutieron sobre la realidad del país, la realidad de las mujeres en el ámbito nacional, la situación de las mujeres en la maquila y las problemáticas que enfrentan.

Durante el proceso de análisis y reflexión, acordaron realizar un encuentro general con el fin de priorizar las problemáticas en el ámbito laboral, social y personal de las mujeres que trabajan en la maquila; y diseñar una estrategia mínima de lucha a desarrollar en 2018 como trabajadoras del sector textil.

2 CGT (Central General de Trabajadores), FITH (Federación Independiente de Trabajadores de Honduras), CUTH (Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras).

El resultado del encuentro se plasmó en una agenda mínima de trabajo que propone el desarrollo de acciones concretas para incidir en el logro de una vida laboral integral con todas sus garantías.

Las mujeres y la realidad nacional

Honduras es uno de los países más pobres de América Latina. El 64% de los hogares hondureños vive en condiciones de pobreza y la mitad de esos hogares está por debajo de la línea de miseria, lo que significa tratar de sobrevivir con un dólar diario.

Las mujeres representan el 51.5% de la población total del país (53.5% de la población urbana y 49.8% de la rural) y 1.7 millones de ellas tienen edades comprendidas entre 15 y 49 años.

La integración de la mujer en la actividad económica está marcada por la desigualdad, como se puede observar en la siguiente tabla:

1 Tasa de participación laboral	2 Tasa de desempleo abierta	3 Ingreso percibido del total generado en la economía
33% (23.6% en el área rural)	8.3% entre las mujeres, frente a 4.7% entre los hombres	29.6%

Esta desigualdad es aun más pronunciada si tomamos el ingreso percibido por las mujeres ocupadas que viven en el área rural: este representa el 46% del ingreso de las mujeres ocupadas del área urbana, el 75% del ingreso de los hombres ocupados del área rural y el 36% del ingreso de los hombres ocupados del área urbana³.

La falta de oportunidades y las situaciones a las que están expuestas las mujeres jóvenes son realidades que contribuyen a que estas cifras de ingresos desiguales se mantengan.

Honduras tiene la tasa de fecundidad adolescente más alta de América Central, con 137 nacimientos por cada 1,000 mujeres de 15 a 19 años. Esta tasa ha permanecido sin cambios durante las últimas dos décadas, pese a la disminución de la fecundidad en los demás grupos de mujeres.

En 2001, sólo un tercio de las mujeres entre 20 y 24 años tenía algunos años de escuela secundaria. La mitad de las mujeres entre 20 y 24 años ha dado a luz antes de los 20 años; esta proporción es más alta entre las mujeres de menor nivel educativo (70%), las mujeres más pobres (64%) y las de áreas rurales (60%).

En 2001, el 40% de los nacimientos adolescentes no fue planeado, y la proporción más alta estuvo entre aquellas con la más alta escolaridad (48%).

3 Situación de las mujeres en Honduras, http://festagro.org/genero_informes/Situacion_de_las_mujeres_en_HONDURAS.pdf

La mayoría de las adolescentes sexualmente activas (70%) no desea tener un hijo en los siguientes dos años.

El hecho de que el 40% de los embarazos sean no deseados y en condiciones adversas (madres solteras o madres enfrentando parejas abusivas, falta de apoyo familiar, económico, etc.), los convierte en un obstáculo en la vida de las mujeres.

En Honduras, el 27% de las mujeres informa haber sufrido violencia física en algún momento de sus vidas. Y aunque esta cifra por sí sola es alarmante, la violencia contra las mujeres tiene muchas otras manifestaciones; el Ministerio Público reconoce 25 delitos que comprenden desde lesiones, violencia doméstica, violencia sexual hasta femicidios.

En promedio, cada año se presentan alrededor de 16,000 denuncias de violencia doméstica e intrafamiliar ante el Ministerio Público. La violencia doméstica y la violencia intrafamiliar son las que presentan mayor número de denuncias: en 2012 estas representaron el 74.6%, seguidas de los delitos sexuales con casi el 20% del total de las denuncias⁴.

Todos estos factores afectan a las mujeres en su búsqueda de oportunidades laborales. Así, al carecer de opciones y apoyo deciden permanecer en centros de trabajo con salarios bajos y en situaciones

4 Gutmacher Institute, "Maternidad temprana en Honduras: un desafío constante", *En Resumen*, Serie 2006, No. 4.

precarias, donde son víctimas de abusos por parte de patronos y ponen en riesgo su salud física y mental.

Las mujeres en la zona industrial

El departamento de Cortés, donde se ubica una importante zona industrial, está conformado por 20 municipios que cubren un área total de 3,954 km². La parte baja de la región incluye importantes municipios como Omoa, Puerto Cortés, Choloma, San Pedro Sula, Villanueva, Pimienta y Potrerillos, con un grado de urbanización relativamente alto (53%).

La mayoría de las ciudades superan los 25,000 habitantes y la densidad de la población rural es superior a los 44.2 habitantes por kilómetro cuadrado. En estos municipios el índice de logro educativo es de los más altos del país.

En el extremo suroeste de la ciudad de San Pedro Sula está el valle de Sula, cuyas principales ciudades están entre 20 y 80 metros sobre el nivel del mar.

En la Zona Metropolitana del valle de Sula se ha instalado más del 80% de la industria manufacturera y textil de Honduras.

Este fértil valle reúne la mayor cantidad de empresas agroindustriales y plantaciones a nivel nacional. Las explotaciones ganaderas tienden a ser más intensivas, pero cubren el 50% del uso del suelo. Es una región dotada de infraestructura productiva y vial con acceso a puertos importantes, que posee

muchas ventajas comparativas en relación con otras zonas del país.

La actividad económica que predomina en estas ciudades es en primer lugar el comercio al por mayor y menor, hoteles y restaurantes; en segundo lugar, la industria manufacturera, servicios comunales, sociales y personales; después, la construcción, servicios financieros, agricultura; y, por último, la explotación de minas y canteras.

A su vez, es una de las zonas más violentas del país, sobre todo cuando se trata de violencia de género. El Observatorio de la Violencia de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) registró la violencia contra las mujeres en San Pedro Sula durante los años 2008 y 2011-2014.

Los datos registrados evidencian que entre los principales problemas de seguridad ciudadana y violencia están los femicidios, la violencia doméstica y la violencia sexual, con énfasis en la explotación sexual comercial.

Durante los cinco años de observación se reportó que al menos 4,585 mujeres viviendo en San Pedro Sula fueron víctimas de una o varias manifestaciones de delitos sexuales, agresiones o muerte.

La siguiente tabla presenta datos de dicho registro⁵:

5 Violencia y seguridad ciudadana: una mirada desde la perspectiva de género, ONU Mujeres, mayo 2015.

San Pedro Sula	Año	Año	Año	Año	Año	Total
	2008	2011	2012	2013	2014	
Delito sexual	490	368	285	407	*	1,550
Muertes violentas de mujeres y femicidios	58	110	134	165	113	580
Mujer agredida por violencia doméstica	512	499	772	672	*	2,455
Total	1,060	977	1,191	1,244	113	4,585

Los datos de violencia sexual y doméstica registrados en la tabla se basan en las evaluaciones médico legales en clínica forense (sin datos identificados durante 2009 y 2010).

Una gran cantidad de casos queda fuera del sistema de registro ya que las mujeres no ponen la denuncia por falta de conocimiento sobre sus derechos y leyes; falta de instancias a las cuales acudir, sobre todo en zonas rurales; desconfianza en el sistema legal; pobreza; entorno machista, entre otros factores. Sin embargo, solo con las cifras actuales las autoridades de nuestro país deberían estar alarmadas; pero su falta de respuesta ante las violencias hacia las mujeres es evidente.

Las mujeres en la maquila

La palabra maquila se originó en la antigüedad para describir el sistema de "moler el trigo en molino ajeno". En la actualidad el principio del sistema se mantiene pero con productos diferentes y grandes marcas comerciales como Nike, Adidas, Gildan Activewear, Hanes brandsInc HBI. Estas empresas contratan a otras para que les fabriquen sus productos con la finalidad de disminuir costos y aumentar sus ganancias.

En esta época de la llamada globalización, las empresas maquiladoras ponen sus fábricas en países donde les ofrecen ventajas como las de no pagar impuestos y pagar bajos salarios.

Con el argumento de generar empleo y dar alguna respuesta a la crisis económica del país, los gobiernos hondureños han facilitado la instalación de la maquila; y, con ello, han permitido la violación de los derechos de las y los trabajadores, que va desde salarios injustos, acoso, explotación, hasta negación de atención médica integral en centros asistenciales.

El salario mínimo general hondureño en 2017 fue de aproximadamente L 8,130.10, dependiendo de los diversos rubros. Sin tomar en cuenta el alto costo de la canasta básica, en el caso de la maquila, el salario mínimo diferenciado es de L 6,500.

En este sector, además de tener salario mínimo diferenciado, la tendencia apunta a tener horarios de trabajo diferentes, que la patronal promueve como algo de beneficio para el sector trabajador. La jornada legal ordinaria y extraordinaria está dando paso a las denominadas jornadas 4x4 y 4x3.

Empresas maquiladores que tenían una jornada de 9 horas promedio al día, de lunes a viernes, están adoptando estas nuevas jornadas que les permiten bajar costos de producción y tener dos turnos, mientras un turno descansa, el otro está trabajando.

En la jornada 4x4 las obreras de la maquila trabajan cuatro días con un horario extenuante de 12 horas continuas y descansan cuatro días. En la jornada 4x3, trabajan cuatro días, 12 horas continuas diarias, descansan tres días; luego invierten el orden y trabajan tres días, 12 horas continuas diarias y descansan cuatro días.

Se ha producido un amplio debate sobre la legalidad de dichas jornadas, incluso ya hay sentencias expresando que estas jornadas no se deben permitir pues afectan la salud de las personas trabajadoras.

A la problemática de los salarios y horarios, se agrega la de las pocas oportunidades de ascenso que casi nunca se presentan por la condición de ser mujer. Al momento de aspirar a posiciones superiores a la de ser operarias, ellas no son tomadas en cuenta. Por ejemplo, cuando publican opciones de ascenso se les hace saber casi de inmediato que no

ascenderán de posición y las razones que dan son arbitrarias, como pertenecer a un sindicato, tener familias e hijos que atender, la imposibilidad de tomar decisiones o realizar el trabajo de manera adecuada debido a esos “días del mes”⁶.

Seguridad y salud ocupacional

Los centros de trabajo les exigen a los trabajadores y trabajadoras altas metas de producción durante jornadas prolongadas, lo que trae consigo un alto porcentaje de obreras y obreros de la maquila con problemas de salud.

En el ambiente laboral hay aspectos psicológicos que contribuyen al cumplimiento de dichas exigencias. Cada centro de trabajo está acondicionado para que la persona, poco a poco, vaya respondiendo a diferentes estímulos audiovisuales para realizar con mayor rapidez el trabajo. La manera en que colocan las máquinas, los tipos de alarmas que marcan los descansos, el poco tiempo permitido para descansar y tomar alimentos son algunos de sus métodos.

A lo anterior se suma la presión psicológica generada por los castigos, la constante vigilancia, explotación basada en metas, promoción de la competencia entre ellas para romper lazos afectivos y de esta manera posicionarlas como sujetas-objetos cuya única finalidad es la de producir para la maquila. El poder disciplinador de la maquila no solo ordena y

6 Información compartida en el Encuentro de la Red de Promotoras Legales, San Pedro Sula, 2017.

reprime, también crea, conduce, produce efectos y relaciones sociales⁷.

Existe un alza en diagnósticos de enfermedades (sobre todo las relacionadas con trastornos músculo-esqueléticos y psicológicos en relación con las condiciones físicas y ambientales en la industria textil) que han sido identificadas en estudios recientes. Pese a que los diagnósticos indican con claridad la frecuencia con la se presentan las enfermedades y su aumento, poco o nada hacen los patronos para tratarlas a tiempo o tomar medidas preventivas para evitarlas.

Se indica que los trastornos músculo-esqueléticos presentaron una tasa de 62 por cada 100 trabajadoras; la ansiedad, el estrés y la depresión se presentaron en 4 de cada 10 entrevistadas. Según los cuadros de casos que se presentan a continuación, la mayoría de los diagnósticos emitidos por el IHSS registran la preeminencia de afectaciones que generan dolor sobre el cuerpo de las trabajadoras.

7 CDM, La producción del cuerpo maquilador y sus efectos en la salud de las trabajadoras, San Pedro Sula, 2017.

Tipos de diagnóstico	Diagnóstico	%
Tendinitis crónica	7	15.2
Cervicobraquiálgiamiofacial	1	2.1
Cervicobraquiálgia	8	17.3
Síndrome de hombro doloroso	7	15.2
Trastorno de disco-cervical	1	2.1
Lumbalgia	7	15.2
Fibromialgia	1	2.1
Lesión de nervio radial	1	2.1
Dorso lumbalgia crónica	1	2.1
Siringomielia cérvico dorsal	1	2.1
Cervicalgia	2	4.3
Escoliosis dorso lumbar	1	2.1
Obesidad	1	2.1
Dermatitis	1	2.1
Otros	6	13
Total	46	100

A los problemas de salud de las mujeres de la maquila se suma la problemática de los dictámenes médicos que emite el IHSS. La mayoría de estos dictámenes queda sin resolución debido al acoso laboral, la falta de información, los altos costos y el largo tiempo que implica para las mujeres dar seguimiento y finalizar el proceso para obtener el dictamen médico.

Dictámenes emitidos por el IHSS			
Tipo de dictamen	Frecuencia	Porcentaje (%) sobre los 46 casos acompañados por el CDM	Porcentaje (%) de casos con dictamen
Reubicación laboral	21	45.7	58.3
Enfermedad profesional	4	8.7	11.1
Calificación de riesgo por enfermedad profesional	2	4.3	5.6
Pérdida de capacidad funcional	2	4.3	5.6
Dictamen común	7	15.2	19.4

Un estudio sobre las rutas para el acceso a la justicia laboral en la industria de maquila (CDM, 2015) señala que de 911 casos (785 individuales y 126 colectivos) representados y acompañados entre 1998 y 2014, algunas de las problemáticas identificadas fueron las siguientes: falta de estabilidad laboral (55%), discriminación de género (14%), salud y riesgos en el trabajo (12%), violencia laboral (11%), entre otras. En los casos colectivos, el tema de la violencia laboral ocupa el segundo lugar. Y, según los testimonios de las trabajadoras, se expresa mediante

gritos, insultos, golpes, empujones, jalones de orejas, humillaciones, mensaje escritos en carteles. Estas situaciones se producen a diario en la vida laboral de la maquila generando un clima de miedo y silenciamiento en el conjunto de las trabajadoras⁸.

El trabajo no remunerado

En el hogar las mujeres asumen tareas no remuneradas relacionadas con la salud, nutrición y cuidados de los miembros de la familia. Esto último, que es casi invariable, somete a las trabajadoras a un sobre esfuerzo pues al terminar su jornada remunerada deben realizar las labores domésticas que, en la mayoría de casos, limitan su desempeño laboral.

Su acceso al mercado tiene como condición "el impuesto reproductivo", como lo denomina Ingrid Palmer (1992). Según esta autora, el trabajo no remunerado que se realiza en el hogar es resultado del pacto social no escrito que convierte a las mujeres en cuidadoras universales, reforzado por la llamada "disposición moral o natural", que exime a los hombres de sus responsabilidades familiares más allá de proveer recursos económicos⁹.

8 CDM, La producción del cuerpo maquilador y sus efectos en la salud de las trabajadoras, San Pedro Sula, 2017.

9 Discriminación de género y derechos laborales de las mujeres, en http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/33_pub43_estudiogeneroder_laboraleshon.pdf

Esto suele normalizarse debido a la falta de inclusión de género en la educación de todas y todos desde una edad temprana, y se refuerza a diario en el ámbito social, familiar y laboral; por lo cual es primordial empezar a adoptar un proceso de educación centrado en la perspectiva de género que se oriente a incluir teórica y operativamente a hombres y mujeres en una dinámica género-inclusiva, integrando cada vez más lo relacional y convocando a los hombres a las acciones de mejoramiento de la condición de la mujer.

Al incluir este tipo de estrategias se asegura que las acciones específicas de empoderamiento de las mujeres no desvíen la atención del fin último, que es convocar al conjunto de la sociedad (hombres y mujeres, niños y niñas) para transformar las inequidades de género y disminuir las brechas existentes.

Lo anterior sin negar la necesidad de crear espacios propios de mujeres (o de hombres) para consolidar condiciones que mejoren las relaciones entre géneros, sin actuaciones separadas, puesto que la tarea común es buscar la equidad.

Se pretende que este enfoque, desde espacios de mujeres, de hombres o mixtos, propicie la corresponsabilidad; que las mujeres establezcan alianzas con hombres sensibilizados o interesados en generar cambios positivos en la situación de la mujer y en la propia.

De ahí la importancia de incluir acciones para que ellos tomen conciencia sobre su identidad de género masculina generando sus propios espacios de análisis y toma de conciencia que reconozcan los cambios que necesitan para que se logre una mejora en el estilo de vida personal y social.

Demandas prioritarias según ejes estratégicos

A continuación se presenta los ejes estratégicos de la Agenda Mínima de las Trabajadoras de la Maquila cuya ejecución contará con el acompañamiento de la Red de Promotoras Legales.

Eje estratégico 1: Salud y seguridad ocupacional

Realidad actual

Pese a que la salud y seguridad ocupacional garantizarían el buen desempeño de los y las trabajadoras, estas no son parte de las prioridades de los empleadores de las maquilas. En la práctica, violentan a diario estos derechos afectando la salud y productividad de las trabajadoras.

El nivel de abuso psicológico al que son sometidas las trabajadoras de maquila genera una conducta de sujeta-objeto. Bajo ese estado, dejan de sentir empatía y sororidad hacia sus compañeras. Así, es común que se vean obligadas a competir entre ellas para lograr metas de producción inhumanas a cambio de bonificaciones en efectivo o en especies como comida y bebida (en el caso de los hombres), esto último para evitar el pago de horas extras.

Otro de los principales problemas es la falta de salubridad en las zonas de producción. La mayoría de estos lugares no cuenta con equipos de trabajo –o no se proveen– para garantizar la seguridad física. Muchas de las trabajadoras se han quejado constantemente de la falta de agua purificada en los botellones, además de la falta de acondicionamiento general. En su mayoría, los lugares no tienen aire acondicionado o ventiladores; y cuando hay ventiladores, no son adecuados para la zona de producción ya que levantan polvo provocando y agudizando enfermedades de las vías respiratorias.

En casos de enfermedades, hay falta de información y desconocimiento sobre los procesos de dictamen del IHSS. Los jefes y el personal administrativo presionan y acosan cuando una trabajadora decide seguir un proceso de dictamen. Sumado a lo anterior se observa la falta de apoyo o seguimiento legal. Todo ello hace que la mayoría decida abandonar el proceso.

Aunque los sindicatos son de gran importancia para el adecuado tratamiento de estos temas, carecen de apoyo; no hay mucho involucramiento de las personas que los conforman. Muchas de las trabajadoras creen que la falta de apoyo hacia los sindicatos es porque no se cuenta con información sobre los derechos laborales y hay desconocimiento sobre las leyes y beneficios del contrato colectivo.

Acciones a desarrollar

- Solicitar a representantes sindicales que gestionen ante las autoridades correspondientes investigaciones sobre higiene y seguridad ocupacional en los centros de trabajo.
- Solicitar a los líderes sindicales que se incluyan mujeres en las comisiones mixtas de seguridad e higiene.
- Realizar campañas que concienticen a todas y todos sobre la importancia de ser parte activa de su sindicato y apoyar su gestión a favor de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.
- Incentivar la organización social y la importancia de incluir y conocer políticas para la salud y seguridad ocupacional en leyes y contratos colectivos.
- Involucrar a los sindicatos en la vigilancia y prevención de las políticas para la salud y seguridad ocupacional.
- Fomentar la sororidad sobre los diferentes problemas que sufren las mujeres.
- Crear conciencia sobre temáticas relacionadas con la salud física y mental para generar cambios positivos significativos en las vidas de las trabajadoras.
- Realizar campañas sobre el proceso de dictamen médico (capacitaciones que asuman los sindicatos) para que las que iniciaron este proceso tengan acompañamiento y puedan concluirlo a pesar de lo largo y costoso que puede resultar.

Eje estratégico 2: Efectivo funcionamiento de la Secretaría de Trabajo

Realidad actual

La Secretaría de Trabajo no realiza la labor que le corresponde convirtiéndose así en causa fundamental para que las maquilas continúen abusando e incumpliendo los derechos de las mujeres trabajadoras de la maquila. Cuando se comienza una denuncia o solicitud de inspección total o parcial o de conciliación, entre otras, es gracias a que las trabajadoras las promueven con base en el conocimiento que tienen de las leyes y procesos. Los inspectores de la Secretaría no cumplen los procedimientos a seguir en el caso de las denuncias. Cuando los inspectores llegan a los centros de trabajo no realizan las revisiones correspondientes, en una ocasión uno de ellos dijo directamente:

“Yo estoy aquí para ayudarlos a ellos (recursos humanos de la maquila) no a ustedes.”

Testimonio de una de las trabajadoras de maquila.

La Secretaría de Trabajo, aun cuando hay una fecha legal que cumplir, se tarda mucho en entregar las actas. Además no facilita el trabajo de las y los inspectores. Por ejemplo cuando las o los inspectores visitan los sindicatos, llevan su propia computadora e impresora; en muchas ocasiones se les paga el transporte para que puedan realizar una inspección. Muchas veces no otorgan citas por falta de personal

administrativo, lo que dificulta y desanima a muchas a denunciar abusos y exigir sus derechos.

Acciones a desarrollar

- Solicitar a los miembros del sindicato que participan en la Comisión Mixta para la Seguridad Ocupacional que exijan acciones ante la Secretaría de Trabajo y generen presión para poder reforzar las medidas de seguridad en los espacios de trabajo.
- La Red de Promotoras Legales, mediante campañas y otras actividades educativas, informará sobre las leyes laborales, las instancias a las que hay que recurrir en casos de reclamos o demandas y los procedimientos, por ejemplo, como presentar una solicitud de inspección individual o colectiva ante la STSS.

Eje estratégico 3: Derecho a la salud en el Instituto Hondureño de Seguridad Social

Realidad actual

El hecho de que no existe una atención integral para las mujeres pone en riesgo la salud y vida de las trabajadoras de la maquila.

Un ejemplo es el testimonio sobre un caso grave de negligencia por parte de un médico en una de las maquilas que no siguió el procedimiento adecuado

y no remitió al hospital a una trabajadora que presentaba síntomas de derrame cerebral. La trabajadora murió en su sitio de trabajo.

Entre los problemas más comunes están:

- Negligencia médica, que se expresa cuando no prestan una atención adecuada, no responden las preguntas, no aclaran las dudas durante las consultas, no completan los chequeos médicos, entre otras.
- Carencia de especialistas, tener una cita con un especialista puede tardar entre 1 a 2 años.
- Falta de medicamentos.
- Significativa demora en el pago de incapacidades, afectando económicamente a las mujeres y sus familias.
- Falta de higiene en las instalaciones.
- Falta de insumos de limpieza básicos como papel higiénico y jabón en los baños.

Acciones planteadas

- Crear una junta interventora que esté formada por representantes de todos los sindicatos y del sector maquila para exigir, como una necesidad de vital importancia, la atención médica integral en la empresa y en el seguro social.
- Realizar y apoyar movilizaciones para la defensa de derechos de las trabajadoras de la maquila.

Eje estratégico 4: Visibilización del trabajo reproductivo de la mujer

Realidad actual

En el hogar, las mujeres deben realizar numerosas tareas domésticas que producen cansancio y desgaste mental y físico. En la práctica, estas constituyen otra jornada laboral que debería ser compartida entre sus compañeros de hogar, hijos e hijas u otros familiares que vivan con ellas. Sin embargo, eso rara vez ocurre.

Es normal que las mujeres se sientan agotadas ya que sus labores inician desde horas de la madrugada para poder preparar los alimentos para sus familias, preparar a sus hijos e hijas para dejarles en la escuela y prepararse ellas para ir a laborar.

La labor doméstica continúa al regresar a sus hogares donde, además, deben ayudar a sus hijos e hijas con los deberes escolares y realizar una tercera jornada al atender a sus parejas. Ellas asumen, en mayor proporción, la educación de sus hijas e hijos y los preparan para la vida laboral.

El hecho que realicen estas jornadas laborales extra es una ganancia que compete solo a aquellos allegados a las mujeres, sus parejas, sus hijos e hijas; y a la maquila. Las mujeres hacen sentir que es injusto tener que laborar en casa y además ajustar sus jornadas a horarios convenientes a la maquila. En esas condiciones, las mujeres no tienen tiempo para sí mismas, por ejemplo para el descanso o la

realización de proyectos personales como iniciar o continuar estudios.

Se reconoció que el problema en este eje radica en la falta de educación centrada en género ya que, por costumbre, la educación que recibieron y que ellas están brindando a sus hijos e hijas es machista.

Acciones planteadas

- Respecto a las labores no remuneradas que realizan, la Red de Promotoras Legales se compromete a realizar talleres de género donde tanto las mujeres como sus familias puedan incorporar cambios de actitud y comportamiento más respetuosos e igualitarios al interior de sus hogares.
- Es importante cambiar la educación estereotipada en las familias con todos y todas las integrantes para deconstruir los estereotipos de asignación de roles tradicionales.

Eje estratégico 5: Disminución y eliminación de otras formas de violación laboral

Realidad actual

Las mujeres sufren a diario y de diferentes formas las violaciones laborales dentro de los centros de trabajo. Si bien es usual que se haga un enfoque en los apartados de abuso laboral desde el punto de vista legal, tiende a dejarse a un lado las violaciones y abusos psicológicos a las que son sometidas a diario.

Se ejerce sobre trabajadores y trabajadoras una presión para hacer cumplir metas casi inalcanzables, prometiéndoles bonificaciones o, en muchos casos, amenazándoles con el despido sino se cumplen las metas o jornadas, sin importar que estén enfermas o bajo condiciones que no aseguran su integridad física.

El acoso por parte de sus compañeros hombres también es común y, en la mayoría de casos, no reportado por miedo a represalias contra ellas dentro y fuera de la maquila.

Acciones a desarrollar

- Demostrar la solidaridad entre mujeres y no dejarse manipular por los jefes, para lo cual es clave mantener una comunicación constante entre todas.
- No fomentar la competencia entre trabajadoras y cumplir solo con las metas establecidas según sus contratos y que son posibles de alcanzar.
- Estar en constante revisión y evaluación de las condiciones de trabajo, por ejemplo estado de maquinarias, enfermedades, metas de producción; y que se tomen en cuenta en un contrato colectivo.
- Comprometerse a concientizar a toda la población trabajadora cuando estén enfrentando riesgos en el trabajo y orientar acerca de los procedimientos a seguir para obtener una calificación de enfermedad por parte del IHSS.

Plan de acompañamiento

Con el fin de dar acompañamiento adecuado y mantener activa la Red de Promotoras Legales, se propone una serie de jornadas de capacitación que apuntalen las demandas prioritarias de la agenda.

Como las capacitaciones tendrían lugar en los espacios disponibles de los sindicatos, se recomienda una calendarización donde se aborden los diferentes ejes temáticos ya sea en talleres, charlas o asambleas.

Se recomienda además que dichos temas sean abordados sistemáticamente, y que se impartan de forma alterna para así mantener el interés y lograr mayor participación de las miembros de los sindicatos y la inclusión de nuevas participantes.

El tiempo de duración de cada jornada queda a libre elección de los y las organizadoras, sin embargo los periodos de tiempo que se recomiendan son para dar el seguimiento y retroalimentación debida a las temáticas.

En general, para todas las actividades de capacitación, el número de participantes, duración y lugar se definirá en cada sindicato dependiendo del espacio y de sus agendas de trabajo.

Capacitación para trabajadoras y trabajadores

Tema: Inducción sobre deberes y derechos laborales

Objetivos:

- Lograr que los nuevos y nuevas trabajadoras en las maquilas tengan un acercamiento con el sindicato para lograr su apoyo.
- Explicar a profundidad los beneficios y derechos que tiene el contrato colectivo para todos y todas.
- Socializar los procedimientos a seguir en caso de emergencias médicas o enfermedades al ser remitidos/remitidas o presentarse a consulta en el IHSS.

Materiales a utilizar:

- Copias de la Ley del Contrato Colectivo
- Copia de Reglamento Interno del Plantel
- Copia de los artículos más relevantes para todas y todos de la Ley del Seguro Social y revisar las implicaciones del servicio médico de empresa
- Ley de zonas libres
- Código del Trabajo
- La Constitución

Tema: Creación de propuestas para la protección de derechos

Objetivos:

- Crear comitivas para definir y escribir propuestas para exigir el cumplimiento y respeto de los derechos legalmente establecidos.
- Pedir el apoyo de más personas para que estas propuestas sean escuchadas y cumplidas por los patronos.
- Fortalecer y exigir el efectivo funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene que el sindicato y los representantes de la empresa integran.
- Crear una propuesta para presionar y hacer cumplir las medidas de seguridad dentro de los planteles.

Tema: Seguridad y procedimientos en caso de emergencia en el área laboral

Objetivos:

- Socializar las normas de seguridad de acuerdo al puesto de trabajo que la persona desempeña y de acuerdo a cada plantel.
- Qué hacer en caso de emergencias de salud dentro del plantel e identificar síntomas importantes de enfermedades como derrames, ataques al corazón, etc. para prevenir las mismas.

Materiales:

- Copias de los reglamentos de seguridad.
- Copias con las diferentes señalizaciones en caso de emergencia.
- Copias de material con información sobre primeros auxilios.
- Indicaciones para conocer las salidas y punto de reunión fuera de los edificios.
- Uso adecuado del equipo de seguridad (uso de la ropa y accesorios adecuados para prevenir accidentes, uso de los extinguidores en casos de emergencia, aprender sobre los protocolos de emergencia en caso de terremotos, incendios, accidentes en los cuales deban evacuar sus áreas de trabajo).
- Primeros auxilios.

Tema: Género para los y las trabajadoras de las maquilas

Objetivos:

- Proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos en las y los participantes para que haya una distribución equitativa de las labores domésticas en cada hogar.

Contenido:

- Comenzando a entender el género: ¿Qué es el género? ¿En qué se diferencia del sexo?
- División de los objetos, las actividades y los roles de acuerdo al género.
- Conductas de género y sus consecuencias.
- Estereotipos de género: cualidades femeninas y masculinas.
- Consecuencias de los estereotipos masculino/femenino.
- Presiones y privilegios de ser hombre/mujer.

Campañas

Realizar campañas audiovisuales utilizando los diferentes medios de comunicación a disposición, como las redes sociales, radio populares, boletines informativos para que haya mayor afiliación de compañeras/os que apoyen al sindicato, y haya una retroalimentación sobre la importancia de la defensa de sus derechos humanos laborales y deberes como trabajador y trabajadora en sus centros de trabajo.

Fuentes consultadas

- CDM, *La producción del cuerpo maquilador y sus efectos en la salud de las trabajadoras*, Tegucigalpa, 2017.
- CDM, *Maternidad temprana en Honduras: un desafío constante*, Tegucigalpa, 2013.
- CODEMUH, *Mensajera*, San Pedro Sula, marzo 2013.
- Discriminación de género y derechos laborales de las mujeres, en http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/33_pub43_estudiogeneroder_laboraleshon.pdf
- ONU MUJERES, *Violencia y seguridad ciudadana: una mirada desde la perspectiva de género*, Tegucigalpa, 2015.
- Pérez H. Pantoja, Luis Manuel; Martínez Alcántara, Susana, "Trastornos músculo-esqueléticos y psíquicos en población trabajadora, maquila de la confección, departamento de Cortés, Honduras", *Salud de los Trabajadores*, vol. 22, núm. 2, julio-diciembre, Universidad de Carabobo, Maracay, Venezuela, 2014, pp. 129-140.
- Situación de las mujeres en Honduras, 2010, en http://festagro.org/genero_informes/Situacion_de_las_mujeres_en_HONDURAS.pdf



Centro
de Derechos
de Mujeres
CDM



Ayuda Popular Noruega



fcam
Fondo Centroamericano
de Mujeres