



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

Máster Universitario en Cooperación Internacional al Desarrollo

Trabajo de Fin de Máster (Curso 2021 – 2022)

TÍTULO:

Análisis de las condiciones sociales y laborales de las mujeres en maquilas de Textiles del departamento de Cortés, Honduras y propuestas de mejora a través de la Cooperación al Desarrollo.

Analysis of the social and labor conditions of women in textile maquilas in the department of Cortés, Honduras, and proposals for improvement through development cooperation.

Autora:

Luz Alejandra Cortés Marín

Tutora:

Helia del Rosario

Fecha:

Junio de 2022

Resumen

En esta investigación se identifican las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres en las maquilas textiles del departamento de Cortés al norte de Honduras, sector que cuenta con un régimen especial en materia laboral desde su instauración a partir de la suscripción del TLC CAFTA-DR, suscrito entre Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos, República Dominicana, Guatemala, Honduras y Nicaragua.

Se describe el contexto sociodemográfico y económico de Honduras, resaltando la importancia del departamento de Cortés en la maquila textil, incluyendo las causas de la vulnerabilidad en las mujeres especialmente; el análisis en materia de legislación laboral en el sector de la maquila textil, determinando los avances en materia de Derechos Fundamentales del Trabajo, así como la aplicación de la legislación laboral nacional y por último, el rol de la cooperación internacional y propuestas que permitan fortalecer el sector de las maquilas textiles.

La investigación se enfoca en el análisis sociodemográfico y condiciones laborales que afectan a Honduras, particularmente al departamento de Cortés. No se detallaron aspectos del contexto sociopolítico, el cual tiene una incidencia determinante en el marco de la regulación laboral, cumplimiento de los derechos, normativa y definición de políticas públicas, pues sería objeto de una nueva investigación.

Abstract

This research identifies the conditions of vulnerability of women in the textile maquilas in the department of Cortés in northern Honduras, a sector that has had a special labor regime since its establishment following the signing of the CAFTA-DR FTA, signed by Costa Rica, El Salvador, the United States, the Dominican Republic, Guatemala, Honduras and Nicaragua.

The socio-demographic and economic context of Honduras is described, highlighting the importance of the department of Cortés in the textile maquila, including the causes of vulnerability of women in particular; the analysis of labor legislation in the textile maquila sector, determining the advances in Fundamental Labor Rights, as well as the application of national labor legislation; and finally, the role of international cooperation and proposals to strengthen the textile maquila sector.

The research focuses on the sociodemographic analysis and labor conditions that affect Honduras, especially in the department of Cortés. Aspects of the socio-political context, which has a determining influence on the framework of labor regulation, compliance with rights, regulations and definition of public policies, were not detailed, as this would be the subject of further research.

Palabras Clave:

Mujer, trabajadora, maquila, textil, derechos laborales, legislación, cooperación

Key words:

Women, worker, textile maquiladora, labor rights, legislation, cooperation

Índice de Contenidos

1. Finalidad y motivos	4
2. Objetivo general	4
2.1. Objetivos específicos	4
3. Pregunta de investigación.....	5
4. Metodología.....	5
5. Estado de la Cuestión	6
5.1. Contexto sociodemográfico y económico de Honduras: La importancia del departamento de Cortés	6
5.2. Cambios en el contexto socioeconómico a raíz de la pandemia por COVID-19	11
5.3. Importancia de las maquilas del sector textil: ¿precariedad laboral para las mujeres?	13
5.4. Aproximación a la vulnerabilidad de las mujeres en el Departamento de Cortés	15
6. Análisis en Materia de Legislación Laboral en el Sector de la Maquila Textil	17
7. El rol de la cooperación internacional y propuestas para fortalecer el sector de las maquilas textiles	26
8. CONCLUSIONES.....	29
BIBLIOGRAFÍA	31
9. ANEXO 1.....	35

1. Finalidad y motivos

Honduras hace parte del grupo de países centroamericanos, donde se confeccionan prendas de vestir para marcas ubicadas, especialmente, en Estados Unidos. Dicho proceso tiene lugar en maquilas de textiles ubicadas en Zonas Francas al norte del país; con trabajo predominantemente femenino que enfrenta difíciles condiciones laborales. Ante una alta concentración de estas maquilas en el departamento de Cortés, Honduras, he considerado importante investigar sobre esta situación en este territorio.

Mi motivación combina un profundo interés por el sector textil-moda que se combina con una fuerte preocupación frente a las precarias condiciones laborales que se denuncian en este sector, y que, como consumidores a veces obviamos. Este panorama se presenta en Asia y Centroamérica; regiones caracterizadas por una alta concentración maquiladora que sirve a grandes y prestigiosas marcas internacionales. Y a esto sumo casi una década de experiencia en proyectos asociados a la promoción del Trabajo Decente, la cual me inclina a investigar sobre las relaciones laborales encubiertas y las prácticas empresariales que atentan contra sus propios trabajadores, especialmente, en quienes desconocen que sus condiciones laborales incumplen derechos de los cuales son titulares. Así, este trabajo que reúne mis pasiones e intereses personales me impulsa a investigar sobre las debilidades en las condiciones sociolaborales de trabajadoras de las maquilas de textiles buscando alternativas que, desde la cooperación al desarrollo, ayuden a mejorar su calidad en el empleo.

2. Objetivo general

Identificar debilidades en las condiciones sociales y laborales de trabajadoras de maquilas de textiles en el departamento de Cortés, en el norte de Honduras, para proponer estrategias de fortalecimiento que puedan ser impulsadas desde la cooperación al desarrollo.

2.1. Objetivos específicos

1. Analizar condiciones sociales de la población del norte de Honduras que inciden en la vulnerabilidad económica de las mujeres.
2. Identificar debilidades existentes en las condiciones laborales ofrecidas por maquilas del sector textil del norte de Honduras.

3. Identificar acciones que, desde la cooperación para el desarrollo, permitan operacionalizar buenas prácticas laborales en las maquilas de textiles del norte de Honduras con especial énfasis en las mujeres.

3. Pregunta de investigación

Ante la persistencia de precarias condiciones laborales en maquilas de textiles en el departamento de Cortés, Honduras, que cuentan con una nutrida mano de obra femenina, esta investigación plantea como pregunta central si: ¿es posible impulsar estrategias que, diseñadas, lideradas o ejecutadas por organismos de cooperación internacional, contribuyan a la generación de trabajo digno en las maquilas, con especial énfasis en mejorar la calidad del trabajo de las mujeres?

4. Metodología

Este trabajo recabó información secundaria que permitiera la caracterización socioeconómica del territorio; y la identificación debilidades en las condiciones laborales de trabajadoras de las maquilas de textiles en las zonas francas del departamento de Cortés, Honduras; que posteriormente se confrontó con entrevistas a profundidad realizada a una lideresa sindical, una abogada laboralista (ambas con conocimiento superior a diez años, de las condiciones de dichas maquilas) y con el especialista de Legislación Laboral y Administración del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ahora, en el tratamiento de datos, se encontró que la información estadística laboral disponible en Honduras no es departamental, regularmente, lo cual se consideró subsanable utilizando la información del dominio de ciudad (rural y urbano) como referente para caracterizar el mercado laboral departamental, esto considerando que las dos principales ciudades que sustentan la economía de Cortés (y por tanto el empleo) son San Pedro Sula y Puerto Cortés, ubicadas entre sí a un promedio de 50 minutos de distancia en vehículo, que las ubica en una misma región de mercado laboral local¹

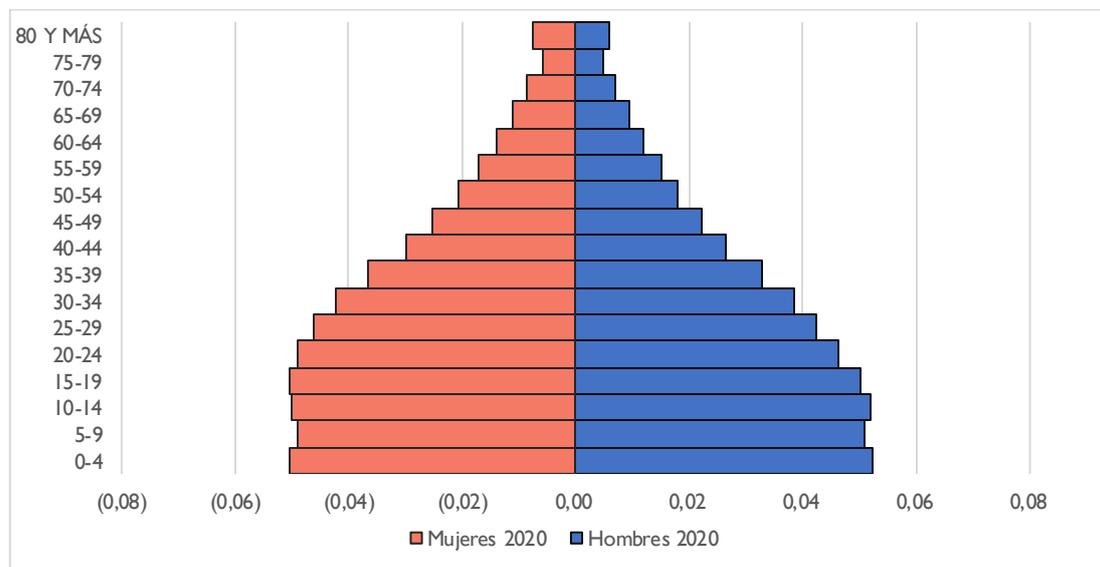
¹ Ante diferentes definiciones de mercados laborales locales; se elige aquí, la que señala que es una *Área geográficamente integrada dentro de la cual los individuos pueden residir y encontrar empleo dentro de una distancia razonable o pueden cambiar de empleo fácilmente sin cambiar su lugar de residencia* (Cazado Izquierdo, 2019, pág. 87). Ahora, la distancia razonable que hace parte de las variables de delimitación; se explica por la misma fuente, en *un tiempo máximo de desplazamiento de entre 45 y 60 minutos -en función de la cantidad de población del centro- así como una población mínima de 50.000 habitantes.* (Cazado Izquierdo, 2019, pág. 140)

5. Estado de la Cuestión

5.1. Contexto sociodemográfico y económico de Honduras: La importancia del departamento de Cortés

La República de Honduras en sus proyecciones estadísticas, al año 2022, muestra en su población, un 51,3 % de mujeres (4.896.649), un 48,7 % de hombres (4.641.070); con mayoría joven, pues los niños y adolescentes (de 0 a 14 años) alcanzan un 30%, los jóvenes (15 a 29 años) un 28,5 %; y en el global, un 80 % de su población es menor de 44 años. Su estructura poblacional aún es piramidal (ver gráfica 1), características que en demografía se asocian con la existencia de un bono demográfico². De hecho, su índice de envejecimiento (relación entre las personas mayores de 64 años respecto a las menores de 15 años), se sitúa en un 19,8 %, un valor menor al 25% de la población de América Latina y el Caribe para 2015-2020; que ubica a Honduras, según (Huenchuan, 2018, pág. 27), en el cuadrante de países con tasas globales de fecundidad por debajo del nivel de reemplazo, aunque con esperanzas de vida inferior a la media regional.

Imagen 1 Pirámide poblacional de Honduras (2022)



Fuente: Construcción propia con base en INE, Proyecciones de población 2013-2030.

Con estas características demográficas, los 9.537.719 de habitantes se distribuyen espacialmente, un 44,6 % en lo rural y un 55,4 % en lo urbano, en una extensión territorial

² El *Diagnóstico mundial de la juventud* del Consejo Nacional de Población (Conapo) de México, D. F. explica el Bono Demográfico como aquel periodo en el cual se da cierta relación favorable entre la población en edad laboral (entre 15 y 64 años) y la población económicamente dependiente (conformada por los sujetos menores de 15 años y mayores de 64). Disponible en: http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=447&Itemid=15.

de 112,492 Km² que administrativamente se distribuye en 18 departamentos³. Y de estos, más poblado es Cortés, en el norte, con 1.852.772 personas, seguido de Francisco Morazán (1.724.409 habitantes), cuya capital es Tegucigalpa, Distrito Central del país. Esto sucede, en gran medida por el hecho de que Cortés concentra la mayor actividad industrial y su cabecera departamental, San Pedro Sula, es la “Capital Industrial” de Honduras (INE, 2018).

Pero Cortés no es el único receptor poblacional. La investigación de UNFPA en 2009, citada por (OIM, 2019, pág. 111), ya mostraba que la migración interna fue hasta 1988, más de flujos rurales-urbanos (46,5 %) que de urbano-rurales (22,6 %), que iban desde las zonas occidental, sur y central, hasta las dos áreas geográficas: la zona norte y el Municipio del Distrito Central. Pero esto ha cambiado y se observa que en los últimos años han crecido los flujos urbano-urbano y urbano-rural, mientras disminuyen los flujos rural-rural y rural-urbano. Los municipios que reciben mayor migración interna son Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choloma, Villanueva, Puerto Cortés y El Progreso (OIM, 2019, pág. 107). La migración al 2022 es en su mayoría internacional y la masculina supera en 38% a la femenina, pero la migración interna es el doble para las mujeres y se concentra especialmente en Cortés, como se expone en la tabla 1, que muestra datos estadísticos para los 10 departamentos que concentran más del 80% de la población hondureña.

Tabla 1. Información de Migración Departamental 2022

Departamento	Interna		Internacional		Población Total	% Población Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
CORTES	2.289	3.142	-1.310	-879	1.852.772	19,3%
FRANCISCO MORAZAN	25	838	-1.486	-1.275	1.724.409	18,0%
YORO	-494	-682	-693	-501	647.122	6,7%
OLANCHO	-584	-863	-599	-488	594.910	6,2%
COMAYAGUA	331	261	-420	-62	582.860	6,1%
EL PARAISO	-92	-186	-216	-171	510.431	5,3%
ATLANTIDA	36	79	-486	-470	500.846	5,2%
CHOLUTECA	-634	-815	-290	-299	486.120	5,1%
SANTA BARBARA	-86	-359	-346	-197	483.203	5,0%
COPAN	-259	-346	-424	-194	424.904	4,4%
Total	532	1.069	-6.270	-4.536	7.807.577	81,3 %

Nota: Los datos negativos muestran la salida de personas y los positivos la llegada al lugar.

Fuente: Construcción propia con base en INE, Proyecciones de población 2013-2030.

³ Atlántida, Colón, Comayagua, Copán, Cortes, Choluteca, El Paraíso, Francisco Morazán, Gracias a Dios, Intibucá, Islas de la Bahía, La paz, Lempira, Ocotepeque, Olancho, Santa Bárbara, Valle y Yoro.

La principal razón para la migración internacional es económica, seguida de la reunificación familiar y la violencia, según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2019, pág. 28). E igual, en la migración interna, sin ser la única causa (OIM, 2019, pág. 67), la económica es muy importante, pues las principales ciudades receptoras: San Pedro Sula (Capital de Cortés), Tegucigalpa, Choloma, Villanueva, La Ceiba y El Progreso, son municipios urbanos con actividad productiva, especialmente industria maquiladora. Y se puede asegurar que las ciudades cercanas a San Pedro Sula son las que han crecido significativamente como resultado de la actividad industrial en tiempos recientes -Flores Fonseca, 2010 citado por (OIM, 2019, pág. 54).

Tanto pobreza como migración se asocian a la falta de oportunidades. Y es que si bien las líneas oficiales de pobreza actualizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2020), muestran nuevos datos en Honduras, los hogares por debajo de la línea de pobreza, en 2018, alcanzan aún el 42.7 % a nivel nacional. Con una pobreza de hogares urbanos del 33 % y de rurales del 55.2 %; y esto también se refleja en la información de mercado laboral del (INE, 2020) en la cual, la tasa de participación urbana (61,5%) supera la rural (57.8%), mientras los ocupados urbanos (57.1%) a los rurales (42,9%), ayudando a explicar la diferencia en ingresos. El Sector Privado es relevante en el país, pues por Categoría Ocupacional, el 82.3% de los trabajadores están este sector, seguidos del 12.6% en el sector público. El 54.1% de la Población en Edad de Trabajar (PET) es femenina y el 45.8 % masculina, no obstante, la tasa de participación femenina es de solo un 47,8 %, frente a un 73.3 % de los hombres.

Esta situación tiene implicaciones importantes en términos de la economía e incluso se relaciona con bajo aprovechamiento del bono demográfico, como lo muestra el Banco Mundial al encontrar, en datos de 2016, que el 25 % de la PET hondureña era NINI (Jóvenes que Ni estudian Ni trabajan) de quienes, a su vez, el 88 % son mujeres (Banco Mundial, 2019, pág. 88). Un problema central, indica este informe, es que las mujeres jóvenes, con secundaria completa o incompleta, tienen mucho menos probabilidades de trabajar que los hombres del mismo grupo. Esto es particularmente preocupante, ya que el 65% de la cohorte femenina emergente, pertenece a esta categoría de logros educativos.

Ahora, la información de desocupados del (INE, 2020), muestra que el desempleo en Honduras tiene rostro femenino; es decir, no solo participan menos en el mercado laboral,

sino que tienen mayor dificultad en la inserción y permanencia en el empleo. La Tabla 2, que desagrega el desempleo por sexo y quintiles de edad, muestra que más allá de que el desempleo femenino aumenta a partir de los 40 años; si la participación laboral juvenil femenina aumentara, las tasas de desempleo serían mayores en todos los rangos de edad.

Tabla 2. Honduras. Tasa de desempleo - rangos de edad 2022

Rango Años	Hombres	Mujeres
65 y +	9,3%	24,7%
60 a 64	11,7%	28,9%
55 a 59	10,4%	17,6%
50 a 54	6,6%	13,3%
45 a 49	6,1%	15,0%
40 a 44	11,4%	10,4%
35 a 39	3,7%	6,5%
30 a 34	8,7%	4,0%
25 a 29	8,8%	2,4%
19 a 24	7,8%	6,2%
15 a 18	8,4%	3,2%

Fuente: INE

Y aun sin este aumento en la participación laboral, en 2020, el desempleo general femenino alcanzó el 13,7 % frente al masculino del 8,7 %, con una brecha notable en las áreas urbanas, donde es del 14,2 % frente al 8,5%; mientras en lo rural es del 13,0 % contra el 9,0%. El mismo informe (Banco Mundial, 2019, pág. 88) encontraba en 2016, que solo el 38 % de la población total tenía trabajo, que se desglosaba en tres sectores: el 20 % en servicios, el 10 % en agricultura y el 8 % en industria (incluida la minería). Y al enfocarse en la clase de trabajo (no en el sector) el 54 % de todos los empleos eran asalariados, 10 % empleadores, el 27 % trabajadores por cuenta propia (en agricultura o empresas familiares), y el 9 % proporcionaba trabajo no remunerado en empresas familiares. Las diferencias de género en estos datos fueron sorprendentes: el 65 % de los empleos asalariados correspondía a hombres, y probablemente son los “mejores” empleos. Para el (Banco Mundial, 2019, pág. 88) la persistente pobreza en Honduras se vincula a la lenta transformación estructural de su mercado laboral, que brinda menos oportunidades a las mujeres, indistintamente de su rango de edad y formación.

Ahora, en términos de calidad del empleo⁴ para el 2016, según el (Banco Mundial, 2019, pág. 52), los jóvenes entre (15 y 24 años) ganaban en promedio un 35 % menos que los adultos, con una mayor brecha en las zonas urbanas (37 %) que rurales (24 %). Lo cual se suma a los factores de toma de decisiones de no participación laboral de los NINI; en especial, si se considera que el logro educativo en los últimos 20 años ha mejorado especialmente para las niñas (Banco Mundial, 2019, pág. 13), quienes, al tener mejores resultados académicos, esperan mejores empleos y retrasan su entrada al mercado laboral. Atender el fenómeno de los NINI es necesario para el empoderamiento femenino y el fortalecimiento familiar, con incidencias directas en el desarrollo territorial. Las NINI se distribuyen entre lo rural y lo urbano, con mayor incidencia rural, donde son el 52 % del total de mujeres, frente a un 33 % en las ciudades.

Además, entre la juventud con empleo, un importante grupo presenta deficiencias. Según el *Informe Sombra 2020: Los avances del ODS4 en el Sector de Educación en Honduras, Agenda 2030* (en adelante Dakar Honduras 2020), el subempleo invisible (los ocupados que tienen un ingreso inferior al salario mínimo establecido), alcanzó en 2019 un 50%. (Dakar Honduras, 2020, pág. 21). Esto, ante costos tan importantes como los necesarios para la educación, que no es totalmente gratuita en el país, dejan en desventaja a este grupo poblacional, en un país con significativos retos en educación.

Así, por ejemplo, el analfabetismo, que influye en los diferentes aspectos socioeconómicos, alcanzó una tasa de 12.79 % en 2018 y de 11.49 % en 2019. (Dakar Honduras, 2020, pág. 23); con una brecha en lo rural que llega al 18.44%. Estas tasas anteceden a la Pandemia; y son reconocidas en el país por la cooperación internacional, como queda de manifiesto en el discurso de Antonio Guterres (ONU Honduras, 2020) en el cual se proponen, entre los lineamientos prioritarios para Honduras, el dar prioridad a la educación en las decisiones de financiación, en especial, que la educación sea el centro de esfuerzos internacionales de solidaridad, desde la gestión de la deuda y las medidas de estímulo a los llamamientos humanitarios mundiales y la asistencia oficial para el desarrollo; y que las iniciativas de educación deben procurar llegar a aquellos que corren mayor riesgo de quedar atrás, esto es, las personas en situaciones de emergencia y de

⁴ También existen aproximaciones académicas que generar aportes desde los análisis de caso como de la Tesis de Maestría de Valeria Solano: "Trayectorias de mujeres salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses en Tapachula: un estudio de calidad del empleo y segmentación laboral" disponible en el repositorio de FLACSO México, recuperada de: <https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1026/246> el 01.02.2020

crisis, los grupos minoritarios de todo tipo, destacando que esas iniciativas deben ser sensibles a las dificultades específicas que enfrenta la infancia, la mujer y otras poblaciones, y que se deben buscar urgentemente cerrar la brecha digital.

En Honduras, el 11.5% de las personas mayores de 15 años no sabe leer ni escribir (Dakar Honduras, 2020, pág. 15) y a esto se suma que la tasa de exclusión escolar para el grupo de 15 a 17 años alcanzó, en 2019, un 64.3% de excluidos, entre los que están el 20 % más pobre o en pobreza extrema, esto es, cerca de 346 mil jóvenes. Así, la tasa neta de matrícula en la educación media se sitúa en cerca de 35.7 % con un ligero aumento para el periodo 2018- 2019 y clara ventaja para las mujeres que llegarían a una cobertura de 40.3 % para este rango de edad, según datos del INE de 2019.

5.2. Cambios en el contexto socioeconómico a raíz de la pandemia por COVID-19

Como bien lo señala el (Banco Mundial, 2021), en su sitio web, Honduras posee múltiples fortalezas y potencial para un crecimiento más rápido y mayor prosperidad compartida, dada su ubicación estratégica, una creciente base industrial, esfuerzos para diversificar sus exportaciones y una población joven y en crecimiento. De hecho, en años recientes, el país registró las segundas tasas de crecimiento económico más altas de Centroamérica, superadas solo por Panamá. El crecimiento del PIB del país alcanzó 4,8% en 2017, 3,7% en 2018 y 2,7% en 2019, muy por encima del promedio en América Latina y el Caribe (ALC). En un panorama en el cual las actividades económicas, niveles educativos y tipos de ocupación líderes eran las siguientes:

Tabla 3. Honduras. Actividades económicas líderes en empleo 2019

Actividad Económica	Personas	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,212,269	30,5
Industrias manufactureras	762,786	19,2
Comercio y reparación de vehículos	537,061	13,5

Fuente: Construcción propia con base en información del Banco Central de Honduras.

Tabla 4. Honduras. Niveles Educativos líderes en empleo 2019

Niveles Educativos	Personas	%
Primaria	2,077,878	52,2 %
Secundaria	1,104,890	27,8 %
Nivel Superior	439,931	11,1%
Ningún nivel educativo	335,016	8,4 %

Fuente: Construcción propia con base en información del Banco Central de Honduras.

Tabla 5. Honduras. Tipos de Ocupación líderes en empleo 2019

Tipos de Ocupación	Personas	%
Oficiales, artesanos y operarios	1,074,667	27,0
Ocupaciones elementales	881,368	22,1
Trabajadores de los servicios y el comercio	598,078	15,0

Fuente: Construcción propia con base en información del Banco Central de Honduras.

De otro lado, la subocupación visible (por insuficiencia de horas) afectaba al 10,6 % (423,257) de todas las personas ocupadas, mientras la subocupación invisible (por insuficiencia de ingresos) al 50 % (1,988,597). Evidenciando la vulnerabilidad de ciertos grupos sociales, que como lo señala la (OIT, 2021, pág. 12) seguramente han sufrido mayores embates durante la pandemia. Dicho informe, hace especial énfasis en mujeres y jóvenes, en una especie de línea de base previa a la pandemia (año 2019), que muestra para las mujeres indicadores de inactividad del 58,6 %; y entre las ocupadas, una subocupación invisible del 39,6 % y visible del 16,4 %. En todo este panorama el mercado laboral de Cortés es muy importante para las mujeres, pues según el (INE, 2019) del total de 3.872.052 mujeres en edad de trabajar (PET), 1.602.446 (41,38 %) eran Población Económicamente Activa (PEA), con dos mercados laborales líderes: Tegucigalpa (235.445 mujeres) y San Pedro Sula (139.410 mujeres).

Otros indicadores relacionados con la situación de las mujeres, previos a la pandemia, fueron:

Tabla 6. Principales ramas de actividad femenina previa a la pandemia

Ramas de actividad	%
Comercio	26,9%
Industria	17,2%
Hotelería	9,1%
Agricultura	8,1%
Servicios y comercio	35,1%

Fuente: Elaboración propia con base en información de la OIT, 2021

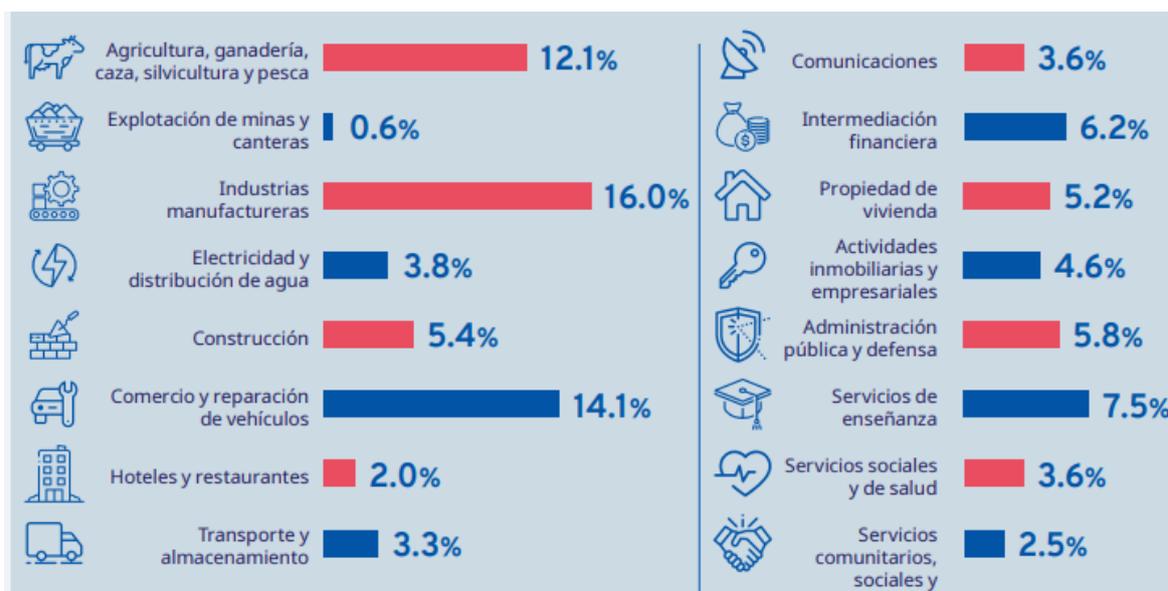
Tabla 7. Principales grupos de ocupación femenina previa a la pandemia

Grupos de Ocupación	%
Servicios y comercio	35,1%
Ocupaciones elementales	19,0%
Oficiales, operarias y artesanas	14,7%
Profesionales, científicas y técnicas	7,6%
Técnicas y profesionales nivel medio	6,4%

Fuente: Elaboración propia con base en información de la OIT, 2021

No obstante, el doble impacto de la pandemia y los huracanes Eta e Iota impulsaron una caída del PIB en 2020, del 9 % (OIT, 2021), ante lo cual la estructura económica en el año 2022 se distribuiría como se muestra en la imagen 2.

Imagen 2 Distribución del PIB por rama de actividad económica (*) 2022



Fuente: OIT, con base en información del Banco Central de Honduras. */ Cálculos, a partir de datos del PIB a precios corrientes

5.3. Importancia de las maquilas del sector textil: ¿precariedad laboral para las mujeres?

Con una industria manufacturera líder en términos económicos y como generadora de empleo; se avanza ahora hacia las maquilas, originadas a partir de las Zonas Económicas Especiales orientadas a las exportaciones, establecidas en 1976 (a partir de la Ley de Zonas Libres en Puerto Cortés) y que, después de un lento inicio, despegaron a principios de la década de 1990 atrayendo a más fábricas extranjeras a trasladar sus servicios de operaciones intensivas en mano de obra, para servir al mercado estadounidense desde Honduras (Paganini & Steenberg, 2021, pág. 1986). De acuerdo el periódico (El Heraldo, 2021), estas empresas cerrarán el año 2021 con 145,627 plazas laborales ocupadas (cerca del 3,6 % del empleo del país). Escenario, que es aún mejor en el sitio web de la Asociación Hondureña de Maquilas (AHN, 2021), la cual señala que, en agosto de 2021, las maquilas ya empleaban 179.762 personas, disponían de 334 compañías afiliadas (en los rubros de manufactura de ropa, textiles, automotriz y arnés, servicios

electrónicos, centros de llamadas, cigarrillos y tabaco, productos de madera y productos de comida), después de alcanzar U\$D 3.392 Millones en exportaciones en 2020.

Esto muestra un sector altamente consolidado y organizado empresarialmente, que ha significado algún grado de desarrollo, especialmente para pobladores del norte de Honduras, sin embargo, diferentes denuncias como las presentadas en el sitio web del Observatorio de Multinacionales en América Latina (OMAL, 2011) y en el de (OXFAM, SF) señalan que en ellas existen permisivas prácticas y escasas restricciones, que han desembocado en condiciones adversas y precarización laboral⁵. Las maquilas, instaladas en estas Zonas, no se sujetaron a ningún tipo de arancel ni régimen. Y aunque Honduras es país miembro de la ONU, con ratificación de convenios y tratados; y cuenta con legislación laboral, se han presentado allí, prácticamente desde su puesta en operación, violaciones a los derechos de los trabajadores, especialmente a mujeres, quienes han denunciado diferencias en el trato, brechas salariales, acoso laboral e incluso trabajo forzoso.

No obstante; y ante las condiciones sociales ya descritas en el marco teórico, Flores Fonseca (2017), citado por (OIM, 2019, pág. 119), explica cómo la industria maquiladora ha atraído la mayor parte de la migración interna en las últimas décadas, hacia el norte de Honduras, provocando el crecimiento acelerado de los municipios de esta zona, entre los que se destacan Villanueva y Choloma. Aunque según la (AHN, 2021) los parques industriales se ubican solo en 6 municipios: Quimistán en el departamento de Santa Bárbara, Progreso en Yoro; y La Lima, Choloma, Villanueva y San Pedro Sula en el departamento de Cortés, con lo cual, 13 parques industriales de los 17 registrados en la ANH, se concentran en Cortés.

Las condiciones de competitividad generadas en estos parques industriales son elevadas, según el Consejo Nacional de Inversiones (CNI), entidad gubernamental que promueve y atrae inversiones para Honduras, que señala en su sitio web que el sector textil posee costos de menos del 4% frente a sus más cercanos competidores, cuenta con mano de

⁵ Algunas organizaciones han trabajado en lo referente a derechos y deberes laborales, como se observa en el documento "Manual de capacitación en cumplimiento de deberes y derechos laborales" liderado por USAID, DAI, GAP Inc. Limited Brands, Timberland, Walmart, en 2008; y disponible de: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnado159.pdf. Pero es necesario en el curso de la investigación ahondar en pesquisas específicas en este sentido.

obra competitiva y bajos costos de exportación. Lo cual ha permitido, posicionar al país como líder en las Américas en exportaciones textiles y uno de los principales exportadores a Estados Unidos y Europa, a través de un hub textil con talento de clase mundial que empuja la frontera de la innovación y la sostenibilidad. Para el CNI, este sector genera más de \$3.1M en inversión, \$4M en exportaciones, y más de 166K empleos directos y 600K indirectos (CNI, 2020). Pero ante estos importantes indicadores del sector, cabe entonces preguntarse si esto se refleja en calidad en el empleo para el capital humano que en él trabaja, en especial en un momento donde el sector muestra una recuperación económica (Swissinfo, 2021) y puede aportar a la mejora de condiciones socioeconómicas en Honduras.

5.4. Aproximación a la vulnerabilidad de las mujeres en el Departamento de Cortés

Como se ha observado, varias de las prácticas que se realizan en las maquiladoras, se soportan en la vulnerabilidad de las personas; y para aproximarse a identificar lo que lleva a las mujeres a enfrentar estas condiciones en el departamento de Cortés, se propone aquí un grupo de indicadores locales que permite comparación nacional; e internacional, con Guatemala y México, países vecinos que también disponen de maquilas textiles. La necesidad de construir otros indicadores comparativos, en Cortés, es un hallazgo y una sugerencia, considerándolos importantes para medir calidad del trabajo de las personas. En especial, porque facilita leer escenarios de medición que superan los que se pueden crear con datos de la capital departamental.

En el primer indicador, de alfabetización, se observa que la población urbana de la capital departamental solo es superada por México, pero la rural, muestra niveles que pueden enfrentar varias zonas del país, como lo muestra el promedio de Honduras, y dejan ver una vulnerabilidad que se traduce, por ejemplo, en el desconocimiento de derechos y en serias dificultades al momento de suscribir contratos laborales, acceder a información de calidad e incluso, mejorar sus habilidades para la vida y el trabajo.

Tabla 8. San Pedro Sula. Comparativa de alfabetización por Sexo

Sexo	S. Pedro Sula, Cortés. (Urbano)	San Pedro Sula (rural)	Honduras	Guatemala	México
Hombre	92,7 %	78,1 %	87,1 %	81,5 %	96,23 %
Mujer	91,6 %	79,6 %	87,3 %	78,3 %	94,61 %

Fuente: Plan de Gestión Municipal San Pedro Sula 2015-2018; UNESCO Honduras, 2019; Datos macro México, 2018. Población Alfabetada, INE Guatemala, 2018

De otro lado, la participación laboral femenina, resulta significativamente baja en Cortés, pero alta en el resto del país, esto puede explicar en alguna medida la presión migratoria interna hacia estas zonas.

Tabla 9. San Pedro Sula. Comparativa Tasa de Participación Fuerza Laboral (PEA)

Sexo	S. Pedro Sula (Cortés)	Honduras	Guatemala	México
Hombre	66,1 %	73,3 %	84 %	74,3 %
Mujer	32,6 %	47,8 %	42 %	40,9 %

Fuente: Plan de Gestión Municipal San Pedro Sula 2015-2018, INE Honduras; INEGI México; INE Guatemala

Ahora, con respecto a las tasas netas de matrícula por sexo, medidas por lo general entre los 3 y 29 años, se observa que tanto el promedio país, como el San Pedro Sula, en el caso de las mujeres, superan las de Guatemala y México. Esto no es menor, pues ayuda a explicar la baja participación laboral femenina del país, basada en el hecho ya mencionado de que las mujeres dedican más tiempo al estudio y esperan laborar en actividades relacionadas con su área de formación y a la par, una buena remuneración.

Tabla 10. San Pedro Sula. Comparativa Tasa neta de matrículas por sexo

Tasa neta	S. Pedro Sula (Cortés)	Honduras	Guatemala	México
Hombres	46,24 %	49,7 %	46,9 %	50,6 %
Mujer	47,37 %	50,3 %	44,8 %	44,9 %

Fuente: Plan de Gestión Municipal San Pedro Sula 2015-2018, INE Honduras; INEGI México; INE Guatemala

Para finalizar, los dos indicadores elegidos hablan del cuidado del hogar, el primero, del porcentaje de mujeres cabeza de familia y el segundo, de la cobertura educativa en primera infancia (< 6 años). En el primer caso, en el promedio de Honduras hay una mayor proporción de mujeres que sustentan su hogar; y esto puede explicar presiones migratorias internas para la búsqueda de empleo. Y en el segundo, la cobertura educativa del promedio del país es más baja, lo que se puede traducir en migración cercana a municipios urbanos con centros educativos, que les faciliten el cuidado infantil y la oportunidad de trabajar; pero en general, es significativo para la mano de obra femenina hondureña, que estas tasas no superen siquiera el 50 %.

Tabla 11. San Pedro Sula. Comparativa Hogares con Mujeres cabeza de Familia y Cobertura educativa de Primera Infancia

Item	S. Pedro Sula (Cortés)	Honduras	Guatemala	México
Hogares con jefas de hogar	23 %	33 %	21,4 %	33%
Cobertura educativa primera infancia	47,67 %	41,1 %	51 %	64,4%

Fuente: Geosalud, Honduras; Universidad Nacional Autónoma de Honduras; INE Guatemala; INEGI México; Plan de Gestión Municipal San Pedro Sula 2015-2018, Secretaría de Educación Honduras; INEGI México; y Universidad del Valle de Guatemala.

6. Análisis en Materia de Legislación Laboral en el Sector de la Maquila Textil

El Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos y la República Dominicana (CAFTA-DR), establece en su preámbulo, entre otros: “**CREAR** nuevas oportunidades para el desarrollo económico y social en la región; **PROTEGER**, fortalecer y hacer efectivos los derechos fundamentales de sus trabajadores y fortalecer la cooperación en materia laboral; **CREAR** nuevas oportunidades de empleo y mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida en sus respectivos territorios; **DESARROLLAR** sus respectivos compromisos internacionales en materia laboral” (SICE, 2022), y facilita a los países miembros, la potestad de gobernar bajo sus propias normas, leyes o regulaciones, toda vez que no transgredan lo establecido en el capítulo 16 sobre asuntos laborales.

En materia de condiciones de trabajo se establecen, además, el derecho al trabajo, jornadas, descanso, remuneración justa o adecuada, estabilidad, promoción o ascenso, normas sobre mujeres que trabajan, minusválidos, vacaciones, feriados, seguridad e higiene ocupacional y mecanismos para la solución de controversias laborales, promoción del empleo, movilidad, migrantes, formación profesional y orientación vocacional. Y se han tratado temas de seguridad social en general, subsidios por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, indemnización por lesiones o enfermedades de trabajo, atención médica, auxilio funerario, protección contra la desocupación, protección contra la vejez y pensión de sobrevivientes. (AIDTSS, 2018)

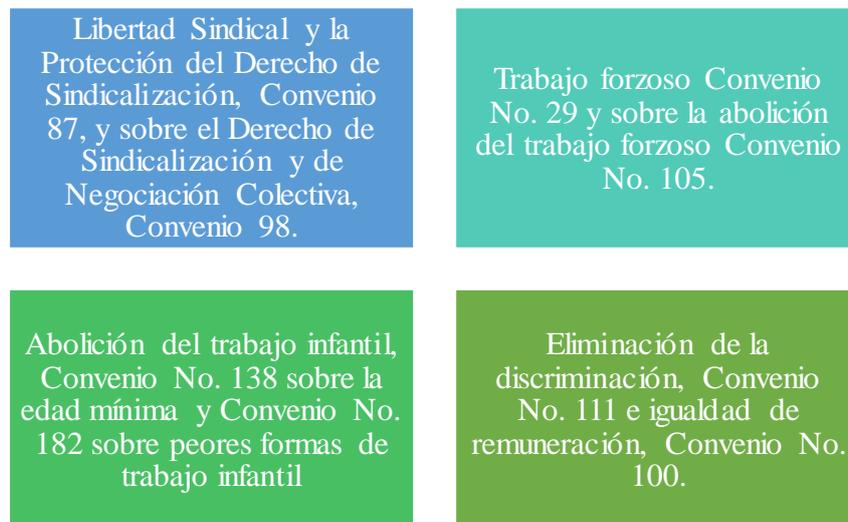
Aunque el CAFTA-DR es considerado novedoso por incluir apartados relacionados con el ámbito laboral y medioambiental, la normatividad general a aplicar en Honduras data de 1982 y, a pesar de sus reformas, requiere de ajustes que se adapten a las necesidades y dinámicas del mercado del trabajo, ajustes aplicables también a la ley de inspección del

trabajo aprobada en 2016, en vigor desde 2017, sin embargo, esta parte estaría especialmente ligada a la capacidad de respuesta de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, encargada de los asuntos laborales en el país.

6.1. Declaración de los DFT y avances en su aplicación en las maquilas textiles

El capítulo 16 establece instancias y mecanismos mediante los cuales se dará aplicación a la legislación laboral internacional, a las leyes de nivel nacional; y los países reafirman sus obligaciones como miembros de la OIT, resaltando la importancia de la aplicación del contenido de la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento* (1998)⁶, en adelante Declaración de DFT. Por lo tanto, en el marco de la presente investigación se hará referencia a una breve relación, descripción y avances de esta Declaración, así como una breve definición de las normas generales, aplicables en la legislación laboral de Honduras, ver imagen 3.

Imagen 3 Normas Generales en la Declaración de DFT



Avances en Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Especialmente durante los últimos diez años. Para lideresa sindical y activista por los derechos humanos de las mujeres⁷ y extrabajadora de maquilas del sector textil, entrevistada, actualmente las

⁶ <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

⁷ Inició su trabajo en 1989 en la Confederación General de Trabajadores (CGT). Actualmente coordina un proyecto organizativo para trabajadores de la maquila, brinda asistencia legal, asesora negociaciones colectivas, género, capacitaciones. Fue presidenta de sindicato. hace parte de la Red de Sindicatos de la Maquila de las tres centrales sindicales. Coordinadora política, dialogo con empresarial y gobierno.

maquilas, cuentan con 46 organizaciones sindicales; 40 de la industria textil y 6 de la del tabaco, una por empresa. Según lo establecido por la ley, llevan diálogo y negociaciones constantes con sus organizaciones sindicales y cuentan con el 65% de afiliados a organizaciones sindicales, siendo el país de Centroamérica con mayores logros en la suscripción de convenios colectivos; también asegura que los trabajadores son escuchados. Sin embargo, la lideresa también asegura que falta camino por recorrer para seguir protegiendo, sobre todo a las mujeres, que sufren mayormente las vulneraciones por discriminación en el empleo, enfermedades laborales por movimientos repetitivos y porque algunas veces no pueden cumplir con las metas establecidas en jornadas de mínimo 12 horas.

Para llegar a estos resultados, las organizaciones sindicales hondureñas, han recorrido un importante camino en defensa de este derecho fundamental. La misma lideresa sindical, expresa que dada la falta de vigilancia, promoción del cumplimiento desde instancias nacionales y por conductas antisindicales cometidas por una de las mayores empresas maquiladoras de capital norteamericano, en 2008 surgió una campaña transnacional donde los trabajadores, con el apoyo del Consorcio de los Derechos del Trabajador (WRC, por sus siglas en inglés), lograron probar conductas antisindicales por parte de las empresas que hicieron despidos masivos a sus trabajadores por crear sindicatos.

Como resultado, en 2008, la empresa reabrió operaciones, devolvió empleos y pagos a 145 trabajadores, no obstante, en enero de 2009 la empresa anunció cierre sin aviso a los trabajadores, arguyendo dificultades en el mercado. Posteriormente, declaraciones de SITRAJERZEES mostraron que el cierre se debió a razones antisindicales (García Gilberto y Molina Karla, 2017, pág. 5). En agosto del 2009 iniciaron las negociaciones entre la empresa y el sindicato, con expertos en la materia, que condujeron en noviembre a firmar el denominado Acuerdo de Washington⁸, por el respeto de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, que incluyó la contratación directa y paulatina de 1.200 trabajadores, que habían sido afectados en Honduras, convirtiéndose en un hito desde 2009 y creando un efecto “dominó” donde las demás empresas empezaron a

Coordina la comisión bipartita del sector de la maquila y es coordinadora regional para Centroamérica, donde promueven derechos laborales en la maquila.

⁸ Acumulación de poder en redes globales: el caso de la Liga Sindical Internacional en América Central
Gilberto García Dueñas y Karla Molina Montalvo. Página 6

<https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=31075&token=0e80f8f307d728e85bd3e980f0ec8d427e697e09>

cambiar sus conductas antisindicales en Centroamérica (Honduras, Nicaragua, El Salvador y República Dominicana).

En la actualidad, las organizaciones sindicales son sólidas y un referente de organizaciones que contribuyen protegiendo de las condiciones laborales de los trabajadores, en el sector y en Centroamérica. Con lo cual, lo anterior se considera un avance, por cuanto, de acuerdo con (FES, 2010, pág. 46) a finales de la década se encontraba, con respecto a la organización sindical, una evidente urgencia de contar con datos fiables que dieran cuenta de la afiliación sindical real en la región. La información se consideraba obsoleta o que no daba cuenta de la situación real de la sindicalización

Trabajo forzoso. La información obtenida no evidenció casos de trabajo forzoso. Sin embargo, de acuerdo con las entrevistas a profundidad realizadas, tanto a la lideresa sindical, como a una abogada laboralista, defensora de trabajadores de la maquila⁹ ambas coinciden en que el método de trabajo establecido en las maquilas, sobrepasa los límites de salud física y mental de los y las trabajadoras, pues establecen jornadas de 4X4 y 4X3: por cuatro días de trabajo de 12 horas, incluyendo una hora de almuerzo, obtienen cuatro o tres días de descanso, con pagos de salario semanales y jornadas extenuantes, donde por cumplir con metas establecidas, ya sea para terminar pronto la jornada como por recibir bonificaciones, no es permitido hacer pausas activas, tomar los alimentos e incluso ir al baño, allí es donde sobreviene el estrés y las enfermedades laborales.

Ya desde 2010, esto se observaba en lo que (FES, 2010, pág. 46) denominó: la proliferación de la sobre jornada como muestra de retrocesos laborales; y que, ante la imposibilidad de obtener un salario suficiente en una jornada, se pone a quienes trabajan, en la necesidad de trabajar más horas para ajustar su ingreso.

Trabajo infantil. Esta investigación no profundizó en trabajo infantil, más en la entrevista realizada a la lideresa sindical, se encontró que sí bien esto se presentaba en los años 80 e inicios de los 90, la organización de empresas en los parques industriales condujo a estrictas prohibiciones al respecto, considerándose que está ya no es una práctica recurrente. Además, la entrevista a profundidad realizada al Especialista en

⁹ Entrevista a profundidad realizada a abogada laboralista de la maquila hondureña, con más de diez años de experiencia, colaborando con el Centro de Derechos de Mujeres, víctimas de violencia doméstica que trabajaban en maquilas. Formación de lideresas, libertad sindical y negociación colectiva.

Legislación Laboral y Administración del Trabajo de la OIT para Centroamérica, en adelante Especialista de la OIT, respecto a la erradicación del trabajo infantil en las empresas, indicó que: “... se vincula también con la cooperación y con las reglas internacionales. Coincidió con el interés gubernamental, de no estar incluido en una lista de aduanas que se tiene en Estados Unidos, de que todos los productos que se exportan hacia Estados Unidos deben provenir de empresas o proveedores que no tengan acusaciones o que estén libres de trabajo infantil y de trabajo forzoso, el proyecto contribuía a apoyar los esfuerzos del país en ese sentido, por lo menos es lo que se expresó políticamente por el gobierno”.¹⁰

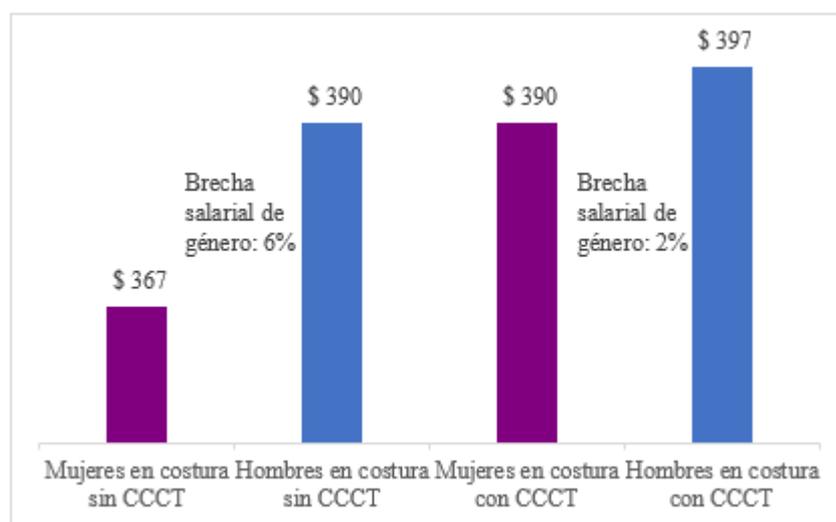
Eliminación de la discriminación e igualdad de remuneración. Gracias a los diálogos entre la Asociación Hondureña de Maquilas (AHM) y las organizaciones sindicales, se han reducido estas situaciones, sin embargo, las entrevistas a la lideresa sindical y a la abogada laboralista señalan que aún existen problemas en la contratación de mujeres en el sector. La mayoría son mujeres rurales o jovencitas entre 18 y 25 años, aquellas que superan el rango se consideran mayores y las que llevan años trabajando para las maquilas, terminan con incapacidad laboral por movimientos repetitivos, son despedidas y no son de difícil recontractación en el sector. Adicionalmente, persiste el hecho de que hoy en día las convocatorias de trabajo incluyen requerimientos por sexo, a las mujeres les exigen pruebas de embarazo disfrazadas en exámenes médicos de chequeo y para sexos, se les solicita pruebas de VIH. También persiste el acoso laboral, por las altas metas de producción, a pesar de que las organizaciones sindicales han cuestionado estos picos de producción al empresariado y han participado en el establecimiento de las metas en los procesos de negociación.

Así mismo, en el reciente informe de la Red de Sindicatos de la Maquila Hondureña (RSMH) “Impacto de la RSMH a diez años de su existencia” (RSMH, 2022), son evidentes las diferencias de trato y gestión para las empresas que cuentan con sindicatos y las que no, pues condiciones como el salario, salud y salud ocupacional, acceso a vivienda y médico, entre otras, tienen un tratamiento distinto que puede dejar en desventaja a aquellas empresas y personas no sindicalizadas.

¹⁰ Entrevista a profundidad realizada al Especialista en Legislación Laboral y Administración del Trabajo de la OIT para Centroamérica.

No obstante, según resalta el informe de la RSMH, las organizaciones sindicales, se esfuerzan por capacitar a las mujeres en tópicos del mundo del trabajo, la equidad de género y el empoderamiento femenino. Y como lo mencionó la lideresa sindical, hoy en día las trabajadoras jóvenes demuestran deseos de crecimiento personal y superación, cursando estudios ante los cuales las universidades de la zona han flexibilizado sus jornadas según las de las maquilas (4X4-4X3) para facilitar a las mujeres estudiar, sin abandonar su trabajo. Y frente a los salarios, aún las brechas por sexo persisten, incluso con la diferenciación de empresas sindicalizadas y las que no. (Ver imagen 4)

Imagen 4 Salarios mensuales en el sector de costura, por género, con y sin contrato colectivo de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir (CGWR, 2022, pág. 29).

6.2. Legislación laboral nacional ¿Normativa de cumplimiento parcial?

En esta parte de la investigación, se observa la legislación nacional que, como se mencionó líneas atrás, se hará una breve relación y definición de las normas laborales de mayor importancia en Honduras (ver imagen 5) y una crítica en materia de cumplimiento, de cara a lo establecido en estas.

Imagen 5 Legislación Laboral Nacional

Constitución Política de la República de Honduras, 1982. Con reformas hasta 2005, Capítulo V, sobre cuestiones del trabajo. Artículos 127 a 141

Código del Trabajo, Decreto 189/59, del Congreso Nacional, dirigido a regular las relaciones entre el contratante y el trabajador.

Ley de inspección del trabajo Decreto 178/16. Define qué es, quién la hace y principios generales del Sistema de Inspección del Trabajo. Obligaciones y atribuciones. Delimita aspectos para inspeccionar lugares de trabajo y medidas referentes a seguridad ocupacional

Reglamento general de Medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Acuerdo Ejecutivo No. STSS-053-04, octubre/2004. Mediante la cual se establecen las normas que rigen la aplicación de normatividad sobre protección de la salud de los trabajadores e indica las instancias a cargo de su cumplimiento.

Las normas referenciadas son instrumentos que se validan en esta investigación como parte de los procesos de legislación laboral a nivel nacional, aunque no sean mencionados expresamente en el capítulo laboral del CAFTA-DR. Las cuales, como se mencionó previamente, necesitan adecuarse a las necesidades actuales del mercado laboral, sin embargo, no bastará con hacer reformas normativas si la capacidad de respuesta, por parte de las autoridades, no es óptima.

Esto se refuerza en la entrevista de la lideresa sindical, quien considera insuficiente la capacidad de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en materia de vigilancia y control y en conocimiento sobre seguridad y salud en el trabajo -SST-; considerando necesario un fortalecimiento sobre cómo abordar la SST al expresar que *“El efecto de los movimientos repetitivos seguirá existiendo mientras la industria textil exista.”* Enfatizando, que las empresas y las organizaciones sindicales requieren constante asesoría, vigilancia y control en esta área, ante la cantidad de trabajadores que terminan padeciendo enfermedades laborales por movimientos repetitivos.

Para 2009 como señala el sitio web de la (OIT, 2009) para Centroamérica, los escasos recursos frente a la inspección del trabajo conducían a ejercicios de inspección más reactivos que preventivos, con carencias en el registro de empresas que dificultaban la programación de inspecciones; y las hacían tardías frente a soluciones que podían haber sido preventivas. Pero no solo la OIT presentó evaluaciones al cierre de la primera década

del siglo XXI, que hoy son útiles como referencia a este documento, el equipo de (FES, 2010) desarrolló un trabajo cuyas conclusiones permiten tener un marco de retos que hoy sirven de parangón para evaluar avances o retrocesos y que se muestra en la imagen 6.

Imagen 6 Hallazgos Precariedad Laboral en Centroamérica, año 2010

<p>La legislación laboral en Centroamérica es “formalmente” protectora en cuanto a la defensa y promoción de los derechos laborales de las personas trabajadoras. Se dispone de un marco normativo regulador que contrasta con una realidad social en donde se erige un mercado de trabajo en constante proceso de flexibilización y en donde se produce una continua vulneración de los derechos de los y las trabajadoras.</p>	<p>Las estrategias para evadir responsabilidades patronales establecidas en los diferentes Códigos de Trabajo se observaban como práctica en 2010. Ante ello, los Ministerios de Trabajo e instancias estatales encargadas de supervisar el cumplimiento de los derechos tienen un rol fundamental. Esto implica, la actualización, no sólo de las legislaciones nacionales, sino también de los instrumentos de vigilancia de los derechos como son las inspecciones de trabajo para que estén adecuadas y con capacidad de defender los derechos frente a las nuevas estrategias empresariales.</p>
<p>La ausencia generalizada de contratos escritos da cuenta de la gravedad de la inestabilidad en la región. Quienes contratan implementan numerosas estrategias para buscar evadir cualquier responsabilidad sobre la relación laboral, incumpliendo o trasladando a otros las responsabilidades.</p>	<p>Las situaciones de precariedad laboral e inestabilidad condenan a muchas mujeres jefas de hogar, cuyo salario es el único ingreso familiar, a subsistir en condiciones de pobreza. Además, la responsabilidad socialmente asignada a las mujeres sobre el trabajo doméstico no remunerado tiene un impacto directo en la insuficiencia laboral para las mujeres.</p>

Fuente: (FES, 2010, págs. 46-49)

Posteriormente, en 2017 en la publicación “Zonas Francas de exportación en Centroamérica, Panamá y República Dominicana”, la OIT se refiere a las violaciones a los derechos laborales en empleos precarios generados; y citando al Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (2003) indica que: «Desde el inicio de sus operaciones, las maquiladoras han sido denunciadas por violaciones a los derechos laborales. En el debate público y entre sectores interesados se identifican dos posiciones frente a esta situación: quienes consideran que lo más importante es que las empresas generen empleo no importando que las condiciones de trabajo no sean las idóneas, y aquellos que dicen sí a la generación de empleo, pero respetando los derechos, así mismo, indican que es habitual que la débil aplicación de las leyes sociales y de empleo permita que las empresas operen en el límite inferior o por debajo de la legislación laboral.

Esto es posible ante inspecciones del trabajo débiles o sistemas judiciales sin el personal, la infraestructura y los recursos necesarios para ocuparse de los casos y garantizar la justicia laboral, los gobiernos tienen dificultades para aplicar estrictamente la normativa sociolaboral (OIT, 2017, pág. 43). Ejemplos como estos, dan cuenta que, desde sus inicios, las maquilas y las Zonas Francas han tenido excepciones que dan lugar a las vulneraciones en el lugar de trabajo, carencia de vigilancia y control y que, si bien han mostrado avances, esto ha sido con el tiempo, gracias al dialogo que han buscado las organizaciones de trabajadores. Además, se dan condiciones poco favorecedoras en grandes eslabones de cadenas de suministro, donde las empresas beneficiarias pierden rastro del proceso y no establecen adecuados mecanismos de seguimiento.

La situación de 2009 y de 2017 es contrastada con casos que suceden actualmente en el sector, donde especialmente las trabajadoras se vulneradas nuevamente, debido a la falta de capacidad institucional y dilación en los tiempos de respuesta de los casos. Así, en el primer boletín del año 2022 realizado por el Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral liderado por la Colectiva de Mujeres de Honduras – CODEMUH, se hacen solicitudes por reintegro de trabajadoras en San Pedro Sula, a quienes les vulneraron sus derechos, con casos de despidos en el año 2020 y que a la fecha continúan sin respuesta. Ejemplo de ello es el caso central del boletín:

“El 20 de agosto de 2020, en plena pandemia por el coronavirus en Honduras, la maquila textil Delta Apparel, despidió unas 430 personas. De acuerdo con la CODEMUH, la situación fue aprovechada por algunas maquilas para despedir a trabajadoras que tenían dictámenes de reubicación emitidos por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, ya que el tiempo de trabajo en la maquila les ha pasado factura en su salud.” (CODEMUH, 2022)

En los párrafos anteriores se evidencia que, desde la instauración de las maquilas existen fallos en la legislación laboral y aunque los trabajadores históricamente han buscado reivindicar sus derechos, la violación es sistemática. Y lo mismo ha sucedido, en materia

de tripartismo¹¹, donde es importante reconocer los esfuerzos de empresarios que, mediante el diálogo social, han logrado promover la mejora de las condiciones en el lugar de trabajo. Por último, respecto a las instancias gubernamentales, es evidente que hay falta de capacidad institucional, de personal, de formación y de agilidad en los tiempos de respuesta, por ejemplo, el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), tiene represamiento de casos y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social no cuenta con los mecanismos suficientes de coerción y sensibilización en los lugares de trabajo.

7. El rol de la cooperación internacional y propuestas para fortalecer el sector de las maquilas textiles

En materia de cooperación internacional, el Especialista de la OIT, considera que “... *sí hay una vinculación con proyectos de cooperación y con las agencias de cooperación, no solo con la OIT y sus proyectos de cooperación, sino también con otras agencias, bien del Sistema de Naciones Unidas, bien ONGs que tienen proyectos en ejecución, particularmente proyectos que vienen del Departamento de Trabajo o del Departamento de Estado de los Estados Unidos y también de la Unión Europea...*”, también resaltó que existe financiación del Departamento del Trabajo de Estados Unidos en proyectos ejecutados, por World Visión, sobre trabajo infantil y sobre derechos laborales, así mismo sobre seguridad y salud en el trabajo en la agricultura, que lo tienen con una ONG nacional.

Adicionalmente indica que: “...*hay un RBSA¹² dirigido a sector estatal, sindical y empleador y el sector empleador se ha dirigido justamente a fortalecer las organizaciones de empleadores, en este caso el COHEP¹³ y la AHM. Productos apoyados por la OIT que se refieren a la SST*”

De otro lado, en el marco de la investigación se ha encontrado, en la página web del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), una serie de proyectos implementados en Honduras que tienen como fin fortalecer la inspección del trabajo, la

¹¹ La interacción del gobierno, empleadores y trabajadores (a través de sus representantes) como asociados iguales e independientes para buscar soluciones a asuntos de interés común. ILO-CINTERFOR <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3563?page=1>

¹² Se refiere a un tipo de proyectos de la OIT financiados con fondos regulares.

¹³ Consejo Hondureño de la Empresa Privada

Seguridad y Salud en el Trabajo y el fortalecimiento de la libertad sindical. Los proyectos recientes y relacionados con la materia de la investigación se detallan en el anexo 1.

Con este panorama actual, como parte de las iniciativas que se pueden emprender en materia de cooperación internacional, se apuntaría a dos grandes ejes:

- A partir del discurso de Antonio Guterres, el dar prioridad a la educación en las decisiones de financiación, y en especial, que la educación sea el centro de esfuerzos internacionales de solidaridad (ONU Honduras, 2020), muestra la importancia de inversión en educación para todos los actores del mundo del trabajo en Honduras. En tal sentido, el **primer eje** se enfocaría en destinar recursos en formación a organizaciones de la sociedad civil, gobierno, empresa y trabajadores a través de las organizaciones sindicales. Además de la necesidad en el fortalecimiento de las habilidades blandas a las instancias de gobierno, de tal forma que tengan capacidad para intervenir constantemente en los centros de trabajo presencialmente y sobre todo que tengan la capacidad de dar asesoría en programas relacionados con la SST.
- Otra estrategia interesante se plantea a partir del hito en el movimiento sindical del Acuerdo de Washington. Por lo tanto, el **segundo eje**, consiste en crear convenios entre ONGs Hondureñas y principalmente de Estados Unidos como USAS¹⁴, centros de investigación y monitoreo como la CGWR¹⁵ y WRC¹⁶ y ONG internacionales como The Mekong Club¹⁷ (TMC) con base en Hong Kong, con el fin de crear campañas formativas y de concienciación por parte de las empresas y de los consumidores, donde se empiecen a cambiar los patrones tanto de producción como de consumo y donde se invite a participar a las empresas

¹⁴ United Students Against Sweatshops (USAS) es una organización estudiantil fundada en 1998 con secciones en más de 250 colegios y universidades en los Estados Unidos y Canadá. https://hmong.es/wiki/United_Students_Against_Sweatshops

¹⁵ Center for Global Workers' Rights (CGWR) se creó en 2012 como un centro de investigación dentro de la Escuela de Relaciones Laborales y de Empleo de la universidad de Pensilvania, USA. Se enfoca especialmente en trabajadores vulnerables de sectores precarios de la economía mundial, como en trabajadores de las fábricas de explotación en las cadenas de suministro mundiales de los sectores de la confección y la electrónica. <https://ler.la.psu.edu/research/gwr/>

¹⁶ el Worker Rights Consortium (WRC), una organización de monitoreo independiente que investiga las condiciones laborales en las fábricas que producen ropa universitaria en todo el mundo. https://hmong.es/wiki/Worker_Rights_Consortium#title

¹⁷ El Mekong Club es un catalizador para el cambio, que une y moviliza a las empresas para generar prácticas sostenibles en la lucha contra la esclavitud moderna especialmente en el sector textil en Asia. <https://themekongclub.org/>

beneficiarias, a aquellas grandes marcas, en capacitaciones, la importancia del cumplimiento de la legislación laboral y el desarrollo de herramientas que les conduzcan a buenas prácticas en materia laboral y de SST.

¿Por qué una organización como TMC? Esta es una ONG que desarrolla su actividad en sectores como: minería, hostelería, maquilas textiles, pesca, servicio doméstico, agricultura, entre otros, donde capacita y asesora a empresas con el fin de erradicar las diferentes formas en las que sucede la esclavitud moderna (trabajo forzado impuesto por el estado, explotación sexual, trabajo infantil contratado, matrimonio forzado, trabajo forzoso en economías privadas) (The Mekong Club, 2022).

TMC desarrolló una interesante estrategia denominada *noblame-no shame*, donde hacen campañas con las empresas de manera preventiva, con el fin de evitar sanciones por incumplimientos y violaciones en materia laboral y trabajo forzoso. Desarrollar una estrategia similar en Centroamérica, con financiación de USDOL, por ejemplo, y con el apoyo de los actores mencionados en el segundo eje, podría fortalecer el alcance, pues se estaría involucrando a la sociedad civil, que entiende de primera mano cuáles son las necesidades que tienen. Las universidades apoyarían los procesos investigativos, así mismo, las ONGs impulsarían el cumplimiento y la incidencia política, de la mano de las organizaciones sindicales.

Hacer este tipo de alianzas del segundo eje, daría una nueva perspectiva a la forma de hacer cooperación, diferente a como se ha venido haciendo tradicionalmente a través de organizaciones como World Vision en el caso de Honduras, además, respondería parcialmente a uno de los retos planteados en el informe de la RSMH, que indica que: “La RSMH deberá tener intercambios y alianzas con organizaciones sindicales de Asia y demás países donde hay industria textil. Identificar los blancos.” y “Especializarnos y conocer cómo funciona la Industria del Textil y Vestuario a nivel global, especialmente en Centro América.” (RSMH, 2022, pág. 49)

8. CONCLUSIONES

- Honduras posee múltiples fortalezas y potencial para un crecimiento más rápido y mayor prosperidad compartida, dada su ubicación estratégica, una creciente base industrial y una estructura poblacional joven, sin embargo, es importante potenciar la participación laboral femenina y juvenil, lo cual contribuiría con la disminución del desempleo en todos los rangos de edad.
- La necesidad de construir indicadores comparativos departamentales en Cortés, es un hallazgo y una sugerencia, como mecanismo para medir calidad del trabajo de las personas en un territorio con alta incidencia industrial. El Departamento necesita superar las lecturas municipales aisladas.
- La comparativa con otros países de Centroamérica, permitió encontrar un elevado analfabetismo rural que se traduce, por ejemplo, en el desconocimiento de derechos, en dificultades al suscribir contratos laborales, en el acceso a información de calidad, e incluso, en debilidades para mejorar las habilidades para la vida y el trabajo de la población.
- Es un factor clave dar prioridad a la educación en las decisiones de financiación, esta es una herramienta poderosa que debería ser centro de la discusión en materia de cooperación y de política pública, apuntando por supuesto a la mejora de condiciones de los más vulnerables, y también brindando formación a entes gubernamentales para evitar vacíos, por ejemplo, al hacer inspección, vigilancia y control.
- Es importante hacer una revisión al método de trabajo establecido en las maquilas, pues el actual conlleva afectaciones de salud física y mental de los y las trabajadoras, por jornadas extenuantes, especialmente en aquellas mujeres que tienen su hogar al cuidado.
- La legislación necesita adaptarse a las necesidades actuales del mercado laboral, por lo que es importante considerar que los proyectos de cooperación se enfoquen a ejes transversales de protección de derechos laborales, pero bajo estrategias formativas dirigidas a los actores del mundo del trabajo y también mediante campañas de concienciación para las empresas y para los consumidores, de tal forma que sean garantes del cumplimiento en materia laboral.
- El hecho de desarrollar proyectos de cooperación con ONGs internacionales, como The Mekong Club, además de ONGs nacionales, centros de investigación

de los Estados Unidos, empresas y organizaciones sindicales, sería una estrategia innovadora en materia de cooperación que podría tener mayor éxito porque tiene carácter vinculante, coercitivo y de comunicación.

BIBLIOGRAFÍA

- AHN. (30 de Agosto de 2021). *Asociación Hondureña de Maquilas*. Obtenido de Asociación Hondureña de Maquilas, Sustentabilidad: <http://www.ahm-honduras.com/>
- AIDTSS. (2018). *El capítulo laboral en el CAFTA*. Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - AIDTSS. Recuperado el 14 de 06 de 2022, de <https://www.aidtss.org/el-capitulo-laboral-en-el-cafta>
- Banco Mundial. (2019). *Honduras: Diagnóstico del Trabajo*. Washington: World Bank Group. Obtenido de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33304?show=full&locale-attribute=es>
- Banco Mundial. (28 de 05 de 2021). *Honduras: panorama general*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview#1>
- Cazado Izquierdo, J. (2019). *Estrcutura Regioanl de los Mercados Laborales Locales en México*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de https://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_col-posg/47_Mercados.pdf
- CGWR. (2022). *Negociando colectivamente por el trabajo decente y digno: Transformando el trabajo y la vida a través de los contratos colectivos en el sector maquilador hondureño*. Center for Global Workers' Rights. Recuperado el junio de 2022, de <https://ler.la.psu.edu/news/center-releases-new-report-on-honduran-maquila-sector/>
- CNI. (25 de 08 de 2020). *Consejo Nacional de Inversiones*. Obtenido de Agencia de promoción y atracción de inversiones del Gobierno de Honduras: <https://www.cni.hn/honduras-posicion-estrategica-y-mano-de-obra-calificada-para-la-industria-de-la-maquila/>
- CODEMUH. (2022). *Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral*. Colectiva de Mujeres de Honduras - CODEMUH. Honduras: Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral. Obtenido de <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2022/04/28/boletin-no-1-enero-marzo-2022-3/>
- Dakar Honduras. (2020). *INFORME SOMBRA 2020: Los Avances del ODS4 en el Sector de Educación en Honduras, Agenda 2030*. Tegucigalpa: FORO DAKAR HONDURAS. Obtenido de <https://redclade.org/wp-content/uploads/Informe-Sombra-2020-Foro-Dakar-Honduras.pdf>
- De Hoyos, R., Rogers, H., & Székely, M. (2016). *Ninis en América Latina: 20 Millones de jóvenes en busca de oportunidades*. Washington: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial. Obtenido de

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22349/K8423.pdf>

El Heraldo. (11 de 08 de 2021). Maquila que opera en Honduras cerrará este año con 145,627 plazas laborales. *El Heraldo - Economía*, pág. 1. Obtenido de <https://www.elheraldo.hn/economia/1501362-466/maquila-honduras-aumento-plazas-laborales>

FES. (2010). *Precariedad Laboral en Centro America: Impactos para las Mujeres - Junio de 2010*. Costa Rica: Friederich Ebert Stiftung.

García Gilberto y Molina Karla. (2017). *Acumulación de poder en redes globales: el caso de la Liga Sindical Internacional en América Central*. Recuperado el junio de 2022, de <https://www.fes.de/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=31075&token=0e80f8f307d728e85bd3e980f0ec8d427e697e09>

Huenchuan, S. (2018). *Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Perspectiva Regional y de Derechso Humanos*. Santiago, Chile: Cepal. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44369/1/S1800629_es.pdf

INE. (2018). *Indicadores de Cortés*. Tegucigalpa, Honduras: INE. Obtenido de <https://www.ine.gob.hn/V3/seccion/cortes/page/2/>

INE. (2019). *Características de las Mujeres en Honduras 2019*. Tegucigalpa: INE. Obtenido de <https://www.ine.gob.hn/V3/2020/01/25/caracteristicas-de-las-mujeres-en-honduras-2019/>

INE. (30 de Enero de 2020). *INE y SCGG presentan resultados de la actualización técnica de la metodología para medir la pobreza en Honduras*. Obtenido de INE Honduras: https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2020/01/Nota-de-prensa_30-de-enero-2020.pdf

INE. (2020). *Mercado Laboral de Desocupados*. Tegucigalpa: Respublia de Honduras Secretaria del Despacho Presidencial. Obtenido de <https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2021/04/Desocupados-telefonica-2020.pdf>

INE. (2020). *Mercado Laboral Encuesta Telefónica 2020*. Tegucigalpa: Secretaria del Despacho Presidencial. Obtenido de <https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2021/04/Mercado-Laboral-telefonica-2020.pdf>

OIM. (2019). *Perfil Migratorio de Honduras 2019*. Ginebra: OIM. Obtenido de https://publications.iom.int/system/files/pdf/mp-_honduras-2019-es.pdf#page=111&zoom=100,0,0

- OIT. (2009). *Web para Centroamérica*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_114176/lang--en/index.htm
- OIT. (2017). *Zonas francas de exportación en Centroamérica, Panamá y República Dominicana: retos para el trabajo decente*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1257189990002676
- OIT. (2021). *Ficha Técnica EMPLEO Y MIGRACIÓN HONDURAS 2021*. Tegucigalpa: Organización Internacional del Trabajo -OIT-. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_831266.pdf
- OMAL. (27 de Agosto de 2011). *OBSERVATORIO DE MULTINACIONALES EN AMÉRICA LATINA*. Obtenido de Las fábricas de Adidas, Nike y Puma en Honduras violan los derechos laborales: <https://omal.info/spip.php?article720>
- ONU Honduras. (2020). Documento de Políticas sobre Educación y la COVID-19 . *La Educación y la COVID-19* (pág. 1). Tegucigalpa: ONU.
- OXFAM. (SF). *263.000 mujeres explotadas en las maquilas de Centroamérica*. Obtenido de OXFAM: <https://www.oxfam.org/es/263000-mujeres-explotadas-en-las-maquilas-de-centroamerica>
- Paganini, V., & Steenbergen, V. (2021). Chapter 7 Honduras - Using Maquilas and International Agreements to boost the garment industry, en An Investment Perspective on Global Value Chains. En C. Z. Qiang, Y. Liu, & V. Steenbergen, *An investment perspective on global value chains* (págs. 1986-2010). Washington: World Bank Group. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=N9Y1EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1986&dq=honduras+maquilas&ots=sqUTduDykm&sig=L8OWjLI5Kvp0zZFABYgJGRldwE#v=onepage&q=honduras%20maquilas&f=false>
- RSMH. (2022). *Impacto de la RSMH a diez años de su existencia*. Honduras: Red de Sindicatos de la Maquila Hondureña - RSMH. Recuperado el mayo de 2022
- SICE, S. d. (2022). *Sistema de Información sobre Comercio Exterior*. Obtenido de Sistema de Información sobre Comercio Exterior: http://www.sice.oas.org/trade/cafta/caftadr/chapter1_5s.asp
- Swissinfo. (7 de Julio de 2021). Industria de maquila hondureña avanza tras recuperación de demanda en EE.UU. <https://www.swissinfo.ch/>, pág. 1. Obtenido de https://www.swissinfo.ch/spa/honduras-industria_industria-de-maquila-hondure%C3%B1a-avanza-tras-recuperaci%C3%B3n-de-demanda-en-ee-uu-/46768406#:~:text=%2D%20La%20recuperaci%C3%B3n%20de%20la%20maquila,de%205.000%20millones%20de%20d%C3%B3lares.

The Mekong Club. (2022). *The Mekong Club*. Obtenido de <https://themekongclub.org/the-issue/>

USDOL. (2022). *Departamento de Trabajo de los Estados Unidos*. Obtenido de <https://www.dol.gov/agencies/ilab/country/ilab-honduras>

9. ANEXO 1

Proyectos de cooperación en Honduras financiados por USDOL

Proyecto	Socio Implementador	Objetivo
Incremento de la acción colectiva para abordar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y otras condiciones de trabajo inaceptables en El Salvador, Guatemala y Honduras	Pan American Development Foundation (2021 / 2026)	Trabajar con organizaciones de la sociedad civil y de trabajadores en El Salvador, Guatemala y Honduras para fortalecer su capacidad y reforzar su colaboración con los organismos gubernamentales, el sector privado y otras partes interesadas para proteger los derechos laborales y reducir el trabajo infantil y el trabajo forzoso.
Fortalecimiento en la aplicación de la legislación laboral	IMPAQ International (2019 / 2026)	Busca mejorar la capacidad de los gobiernos para crear, implementar y vigilar la aplicación de las leyes laborales, trabajando con los ministerios de trabajo, los jueces laborales y otras autoridades laborales judiciales. Busca utilizar los datos recogidos de las inspecciones de trabajo para identificar las deficiencias que propician las infracciones y promover las reformas legales para resolverlas. El proyecto también utiliza el análisis de datos para identificar y combatir la corrupción, el gasto y la ineficacia de la inspección de trabajo, e identifica las unidades regionales de inspección que necesitan formación y desarrollo de capacidades.
Futuros Brillantes: Proyecto reducir el trabajo infantil y mejorar los derechos y condiciones laborales en Honduras	World Vision (2014 / 2023)	Busca reducir el trabajo infantil y mejorar los derechos laborales en Honduras, especialmente en las zonas agrícolas del sur del país y en la zona de San Pedro Sula. Adicionalmente, busca trabajar con el Gobierno hondureño, la industria y otras partes interesadas para desarrollar la capacidad de la STSS, identificar y utilizar todas las herramientas disponibles para garantizar la reparación de las violaciones de la legislación laboral relacionadas con la libertad de asociación y negociación colectiva en el sector de la maquila. Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

Fuente: Elaboración propia a partir de información registrada en la página web de USDOL (USDOL, 2022)