

**¿Pueden las
estrategias nacionales
de competitividad**

incluir el trabajo digno?

Un estudio comparativo de las
industrias de confección de
exportación en Nicaragua y Honduras

Red de Solidaridad de la Maquila (RSM)
Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)
Profesionales para la Auditoría Social Empresarial (PASE)

Junio 2012

Esta investigación fue llevada a cabo por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) y Profesionales para la Auditoría Social Empresarial (PASE) con el apoyo económica del Centro Internacional de Investigación del Desarrollo (IDRC) de Canadá. La RSM quiere también agradecer al Fondo Centroamericano de Mujeres (FCAM), el Sindicato de Trabajadores del Sector Automotriz de Canadá (CAW), el Fondo Humanitario del CEP (El Sindicato de Trabajadoras/es de Comunicaciones, Energía y Papel de Canadá) y el Fondo Humanitario del Sindicato Metalúrgico por su apoyo. EMIH agradece a Cáritas Diocesana de OVIEDO, Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo, Principado de Asturias, Iniciativa Cristiana Romero (CIR), y Asociación de Nicaragua de Düsseldorf por sus contribuciones a la investigación en Honduras.

Varias organizaciones e individuos apoyaron tanto la investigación como la preparación de este informe. En particular, los autores quieren agradecer a Homero Fuentes de COVERCO en Guatemala, Sandra Ramos, del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "María Elena Cuadra" de Nicaragua, Elena Arengo y Alberto Legall Torrez de Mejor Trabajo Nicaragua y Jennifer Bair, de la Universidad de Colorado en EEUU. También queremos agradecer a todas aquellas personas que fueron entrevistadas como parte de este proceso, incluidas trabajadoras(es) y representantes de la sociedad civil, del sector privado y del gobierno.

Los equipos de investigación, análisis y edición incluyeron a:

EMIH: Maritza Isabel Paredes Gámez y Carla Marisol Castro (investigación y análisis), Yadira Rodríguez y Gladis Hernández (levantamiento de información), e Isolda Arita (editora del informe de Honduras).

PASE: Lindskat Legall López y Alberto Legall López.

RSM: Bob Jeffcott, Kevin Thomas, Ana Enríquez, Tara Mathur, Lynda Yanz y Anibal Vitón (traducción).

junio de 2012

Red de Solidaridad de la Maquila

Toronto Ontario, Canadá

<http://es.maquilasolidarity.org>

Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)

San Pedro Sula, Honduras

emihn1@yahoo.com

<http://emihonduras.org/>

Profesionales para la Auditoría Social Empresarial (PASE)

Managua, Nicaragua

pasenic@yahoo.com

Una versión electrónica de este informe está disponible en

<http://es.maquilasolidarity.org/competitividad-trabajo-digno>

Indice

Introducción	1
Glosario	5
Siglas	7
Capítulo 1: El contexto global y regional	9
Capítulo 2: Honduras	27
Capítulo 3: Nicaragua	57
Capítulo 4: Conclusiones.....	77
Apéndice Uno: Perfil de la industria del vestido de Honduras.....	85
Apéndice Dos: Perfil de la industria del vestido de Nicaragua.....	87



Introducción

CON LA ELIMINACIÓN, EN ENERO DE 2005, del sistema global de cuotas de importación bajo el Acuerdo Multi Fibra (AMF),¹ seguido de la crisis económica global que inició en 2008, hemos presenciado cambios dramáticos en las pautas de inversión y aprovisionamiento así como una intensificada competencia de precios en la industria textil y de confección, tanto a nivel internacional como regional.

En este ambiente global de liberalización del comercio y crisis económica, las empresas de indumentaria — tanto marcas compradoras como manufactureras multinacionales — se sintieron obligadas a darle mayor peso al tema del precio que a sus compromisos de responsabilidad social empresarial (RSE) de hace dos décadas. Como Mark Anner, Coordinador del Proyecto de Derechos Laborales Globales de la Universidad Penn State, argumenta: “El ‘estira y afloja’ se da entre una mayor competitividad [que parece estar superando] al cumplimiento de estándares laborales más altos.”²

La competencia de precios no es sólo un tema para las empresas del sector, sino también para los países productores y trabajadoras(es) de la confección. En este difícil contexto económico global, los países productores se ven obligados a desarrollar estrategias nacionales de competitividad que sean capaces de atraer y retener la inversión extranjera, así como las órdenes de compra de las marcas internacionales.

Desafortunadamente, las trabajadoras(es) y sus organizaciones sindicales, así como los grupos de

mujeres y otros de la sociedad civil que ofrecen capacitación, asesoría y apoyo a las trabajadoras(es), con frecuencia son marginados de las discusiones y debates sobre estrategias nacionales de competitividad. Como resultado, no se presta la debida atención a los impactos reales y potenciales de dichas estrategias sobre las trabajadoras(es), sus familias y comunidades. Frecuentemente se introducen nuevas políticas gubernamentales, leyes y regulaciones que surgen de esas estrategias de competitividad, hechas generalmente sin consultar a quienes más directamente se verán afectados por las mismas. Muy pocas veces se permite llevar a la mesa de discusión estrategias alternativas que intenten equilibrar la necesidad de la competitividad global con las necesidades y aspiraciones de las trabajadoras(es).

Habiendo sido testigos de un aumento de la competencia entre Centroamérica y Asia, y entre los países de Centroamérica mismos, por las inversiones y órdenes de compra, la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) y Profesionales por la Auditoría Social Empresarial (PASE) pensamos que era importante explorar esta cuestión de si la modernización de la industria y las estrategias nacionales de competitividad son compatibles con el trabajo digno y el respeto por los estándares laborales. La RSM ha trabajado por casi veinte años con contrapartes en Nicaragua, Honduras y otros países centroamericanos para promover el trabajo digno y un mayor respeto por los derechos de las trabajadoras(es) en las fá-

bricas de confecciones para exportación. EMIH tiene una larga historia de promover el respeto por los derechos humanos y laborales, y de una cultura de cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales y los códigos de conducta en las maquiladoras y otros sectores de exportación. PASE es una organización no gubernamental (ONG) dedicada a la promoción de condiciones sociales dignas en Nicaragua a través del monitoreo independiente, capacitación, mediación y programas de construcción de capacidades en cumplimiento con códigos de conducta y leyes laborales nacionales.

Las tres organizaciones decidimos colaborar en un proyecto conjunto de investigación, comparando las estrategias nacionales de competitividad de gobiernos e industrias de la confección en Honduras y Nicaragua, y en el contexto de esas estrategias, los problemas laborales más importantes identificados por trabajadoras(es), voceros de la sociedad civil y expertos en derechos laborales en ambos países. Aunque Nicaragua, el país con los salarios más bajos de la región (a excepción de Haití), ha experimentado un crecimiento dramático en esta industria en los últimos años, la industria en Honduras también ha tenido un desempeño relativamente bueno, y actualmente es el cuarto mayor exportador de confecciones a los EEUU (en volumen). Comparar Honduras y Nicaragua es particularmente interesante no sólo porque los dos países se ven claramente a sí mismos como competidores entre sí por la inversión extranjera, sino también porque existen algunos indicadores de que pueden estar siguiendo, de alguna manera, diferentes estrategias de competitividad global.

En un documento reciente, presentado en la Conferencia Mejor Trabajo 2011,³ Jennifer Bair y Gary Gereffi observaron que “Nicaragua ofrece una oportunidad singular para trabajar con interesados en la industria, incluyendo marcas internacionales, para desarrollar una comprensión de cómo el trabajo digno encaja en el objetivo del mejoramiento social.”⁴ Sin embargo, también señalaron que sus entrevistas con inversionistas en el sector de la maquila de confecciones en Nica-

ragua, revelaron que existe un gran escepticismo sobre el valor de participar en el programa Mejor Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el país, el cual está promoviendo una estrategia de competitividad socialmente responsable, que intente vincular a la modernización de la industria y las empresas con el mejoramiento social.⁵

Mientras tanto, en Honduras, las manufactureras de confecciones están cabildeando para introducir cambios a las leyes y regulaciones nacionales, para mejorar su capacidad de competir con países Asiáticos y de la región de RD-CAFTA, particularmente con Nicaragua. En 2011, la industria lanzó una campaña mediática intensiva sosteniendo que cualquier aumento significativo en el salario mínimo para el sector de la maquila resultaría en grandes pérdidas de empleo, dado que las empresas trasladarían producción de Honduras a Nicaragua y a otros países de bajos salarios en la región. Finalmente, se logró un acuerdo tripartito para el sector de la maquila que establece, entre otras cosas, aumentos anuales porcentuales del salario mínimo para un periodo de tres años, pero aun no queda claro si ese acuerdo es un presagio de diálogo social constructivo.

Nuestra investigación

Trabajando en conjunto, la RSM, EMIH y PASE se concentraron en entender mejor las estrategias competitivas seguidas por Honduras y Nicaragua, y cómo las marcas internacionales y las manufactureras que operan en la región perciben los factores que contribuyen a su toma de decisiones de donde aprovisionarse e invertir. Más importante aún, nos dedicamos a documentar cómo las trabajadoras(es), sus sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil que defienden sus derechos, ven a esas estrategias y otros eventos relacionados en sus países, y a identificar los temas, preocupaciones y necesidades prioritarias de las trabajadoras(es) de la maquila de confecciones en el contexto actual. Prestamos atención particular a las preocupaciones y problemas específicos de las trabajadoras, que constituyen la mayoría de la fuerza de trabajo de la industria del vestido en la

región y tienen la responsabilidad primaria del apoyo y cuidado de sus familias.

Se realizaron entrevistas con destacados defensores de derechos humanos y laborales en Honduras y Nicaragua — de sindicatos y organizaciones de mujeres y de derechos humanos y laborales — así como con expertos laborales. En Honduras, EMIH también realizó entrevistas y discusiones con grupos focales de trabajadoras(es) de la maquila. En Nicaragua, nos apoyamos en extensas entrevistas realizadas a trabajadoras(es) por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” (MEC), así como en testimonios recogidos durante el Coloquio de la organización en 2012.⁶ La RSM se hizo responsable de la investigación sobre los contextos internacional y regional, de las entrevistas con marcas y manufactureras internacionales, así como de la coordinación y publicación del informe final.

Este informe

El informe reúne los hallazgos de nuestra investigación y análisis conjuntos. Se publicará por separado una versión ampliada del capítulo sobre Honduras, basado en la investigación realizada por EMIH.

El capítulo 1 del informe comienza con una visión general del contexto internacional con un enfoque particular en los factores que influyen las decisiones de aprovisionamiento e inversión internacional. Comparamos las ventajas competitivas de Centroamérica versus Asia en la producción de confecciones para el mercado de EEUU, las ventajas competitivas de Honduras versus Nicaragua, y los mitos generados en relación a la competitividad, promovidos por partes interesadas en esos países. Finalmente, hacemos un perfil y comparamos las estrategias de competitividad seguidas por Honduras y Nicaragua, así como su enfoque en el mejoramiento social, incluyendo la capacitación de las trabajadoras(es) y el cumplimiento social.

En base a la investigación y análisis realizados por EMIH en Honduras, el capítulo 2 examina más de cerca la estrategia de competitividad adoptada por el gobierno y la industria de la ma-

quila en ese país, y las consecuencias de esa estrategia para las trabajadoras(es) de la confección, y particularmente para las mujeres. También hacemos un perfil de los temas y problemas que enfrentan las trabajadoras(es), y examinamos los impactos reales y potenciales que tienen sobre ellas los cambios recientes en las políticas y regulaciones del gobierno. Finalmente, examinamos el reciente acuerdo tripartito que establece salarios mínimos para el próximo período de tres años y discutimos si, y hasta dónde, esto representa un retorno al diálogo social constructivo.

En base a la investigación y análisis de PASE, el capítulo 3 examina la estrategia de competitividad de Nicaragua en mayor detalle, con el fin de determinar si, y en qué grado, Nicaragua está reconciliando presiones y demandas para ser competitiva globalmente y proveer trabajo digno. Ponemos un énfasis particular en las experiencias de Nicaragua en el diálogo social, incluyendo acuerdos tripartitos y el Programa Mejor Trabajo de la OIT/CFI. También nos basamos en la investigación del MEC y análisis y testimonios de sus miembros, así como entrevistas con los y las líderes sindicales y otros expertos laborales, para identificar las principales cuestiones y problemas en el trabajo que continúan enfrentando las trabajadoras(es) de la confección en Nicaragua, y explorar cómo esos temas y problemas podrían superarse.

En los capítulos 2 y 3, examinamos los temas particulares que incumben a las trabajadoras, así como los impactos específicos que tienen en ellas los cambios que se están dando en la industria, y las políticas y regulaciones gubernamentales. También contrastamos y comparamos los temas y problemas identificados por los informantes clave y trabajadoras(es) con aquellos identificados y priorizados por las marcas y manufactureras.

En el capítulo de conclusiones discutimos y comparamos las estrategias de competitividad de los dos países, los problemas en el trabajo que se enfrentan en cada país, cambios recientes y propuestas de reformas a leyes y reglamentos pertinentes, el estado en que se encuentra el diálogo social y sus beneficios concretos, y los

desafíos que enfrentan los gobiernos y movimientos sociales.

Esperamos que los hallazgos y conclusiones de este proyecto de investigación conjunta contribuyan a las discusiones y debates que se están dando a niveles nacional, regional e internacional sobre cómo resolver la tensión entre la necesidad de ser globalmente competitivo y la demanda de justicia y equidad en las fábricas. Más importante aún, esperamos que este estudio ayude a garantizar que las preocupaciones, aspiraciones y propuestas de las trabajadoras(es) sean tomadas en cuenta al momento de desarrollar estrategias nacionales de competitividad, que intenten encontrar un equilibrio entre competitividad y equidad para las trabajadoras(es).

Red de Solidaridad de la Maquila (RSM)

Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)

Profesionales para la Auditoría Social Empresarial (PASE)

Notas

- 1 El Acuerdo Multi Fibra (AMF) [*Multi-Fibre Arrangement (MFA)*] fue establecido en 1974 para regular el comercio global en productos textiles y de confección. Bajo el AMF, Canadá, los Estados Unidos y la Unión Europea (UE) podían establecer límites, llamados cuotas, sobre la cantidad de confecciones y textiles producidos en el extranjero que permitirían entrar a sus países, proveniente de cualquier país productor específico. Desde 1974, se aplicaron cuotas de importación a 73 países en el sur global, mayoritariamente de Asia. En 1995, entró en vigencia el Acuerdo sobre Textiles y Ropa (ATR) [*Agreement on Textiles and Clothing (ATC)*], bajo el cual las cuotas fueron eliminadas gradualmente en cuatro etapas, en un período de diez años, y eliminadas en su totalidad el 1° de enero de 2005. Aunque muchos países sufrieron el impacto de la eliminación del Acuerdo Multi Fibra y la inauguración del comercio libre de cuotas en la producción de textiles y confecciones en 2005, las implicaciones fueron particularmente críticas en países altamente dependientes del sector de confecciones para obtener sus ingresos por exportaciones y generación de empleo.
- 2 Anner, Mark. “Economic Competitiveness, Worker Rights, and CSR in the Honduran and Vietnamese Apparel Export Sectors,” documento preparado para ser presentado en la 64ª Reunión Anual de la Labor and Employment Relations Association, Chicago, 6-8 enero, 2012, (modificado 16 enero, 2012.)
- 3 “Workers, Businesses and Government: Understanding Labor Compliance in Global Supply Chains.” Washington, DC, 26-28 octubre, 2011
- 4 Jennifer Bair and Gary Gereffi, “Better Work in Central America: Assessing the Opportunities for Social Upgrading in Nicaragua’s Apparel Sector,” preparado para “Workers, Businesses and Government: Understanding Labour Compliance in Global Supply Chains,” October 26-28, 2011, International Finance Corporation, Washington DC.
- 5 Ibid p.2. Gereffi y Bair definen mejoramiento social como “una mayor seguridad social y mejores salarios y condiciones de trabajo, fortalecimiento de los derechos laborales y desarrollo de capacidades.”
- 6 Ver capítulo 3 para información sobre el Coloquio del MEC de 2012.

Glosario

4x4

Una modalidad flexibilizada de jornadas de trabajo en el cual las trabajadoras(es) laboran 11 o 12 horas por día, cuatro días seguidos a la semana, y después tienen cuatro días libres.

Acumulación

Una disposición del RD-CAFTA que permite a las manufactureras utilizar una cierta cantidad de hilo y tela de México y Canadá para hacer confecciones en Centroamérica para su exportación libre de aranceles a los EEUU.

Arneses

Partes y accesorios para automóviles, que pueden incluir cables codificados por color que conectan todos los componentes eléctricos del tablero de un vehículo.

Básicos

Prendas de tela de punto, de producción masiva, como camisetitas y ropa interior que no dependen de la moda.

Bonos de producción

Es la cantidad de dinero que percibe una trabajadora(or), una vez que cumple una meta de producción determinada, la cual puede establecerse para trabajadoras en lo individual o para grupos trabajando en equipos o módulos.

Camino hacia el fondo ("low road")

En lenguaje común, conducta o práctica engañosa o inmoral. En

este contexto "low road" se usa para definir una estrategia competitiva basada en bajos salarios, bajo cumplimiento de estándares laborales y ambientales y protecciones sociales débiles.

Economía del cuidado

Término que comprende varios aspectos del trabajo reproductivo no remunerado — trabajo de limpieza y preparación de alimentos, cuidado de los niños, educación y apoyo social y psicológico, todo el cual es realizado por las mujeres en sus hogares.

"High road"

En lenguaje común es el recorrido más positivo, diplomático o ético. En este contexto, es una estrategia competitiva basada en mejorar la productividad, capacitar a las trabajadoras(es) y al personal de gerencia, otorgar protección social y cumplir con los estándares laborales.

Hilado en adelante ("yarn forward")

Una disposición del RD-CAFTA que significa que todos los insumos en el proceso de manufactura, que comienzan en la etapa del hilado, deben ser hechos en los países signatarios del tratado.

Infraestructura

Carreteras, puertos, electricidad y sistemas de comunicaciones que apoyan la actividad industrial.

Integración vertical

Cuando una manufacturera o compañía es dueña y opera todas sus plantas de producción para realizar cada paso de la producción de confecciones, incluyendo producción de hilado y textil, y procesos de costura y terminado.

Manufactura esbelta ("lean manufacturing")

En general, una filosofía gerencial que se enfoca en una mejora continua y la eliminación de desperdicios. En las fábricas de confecciones, los procesos de manufactura esbelta comprenden producción en equipos y organización flexible del trabajo.

Maquila/maquiladora

La palabra maquila proviene del español antiguo para moler trigo en molino ajeno. Las maquiladoras son fábricas de ensamblaje de productos para la exportación establecidas primero a lo largo de la frontera México-EEUU en la década de 1960. Actualmente, hay maquiladoras en todo México y Centroamérica. Están generalmente ubicadas en zonas francas o parques industriales, y con frecuencia se asocian a bajos salarios, pobres condiciones de trabajo y violaciones a los derechos laborales.

Manufacturera

Una empresa que es propietaria y que administra y opera fábricas, que produce sea para su propia marca o para otras marcas como contratista. Muchas

manufactureras también subcontratan el trabajo de partes intensivas del proceso de producción, como la costura, a pequeños talleres subcontratistas y trabajadoras(es) a domicilio.

Marca

Una empresa que diseña y comercializa productos de indumentaria pero que usualmente contrata la manufactura de los mismos a terceros.

Meta de producción

Es la cantidad de piezas que se espera que una trabajadora(or) o un equipo de trabajadoras(es) complete en un período particular de tiempo.

Niveles de Preferencia

Arancelaria

(TPL por sus siglas en inglés)

Una disposición especial del RD-CAFTA que permite a las empresas exportar una cierta cantidad de confecciones libre de aranceles a los EEUU, aun cuando utilicen tela hecha fuera de la región del RD-CAFTA.

Pago por pieza

Bajo este sistema se paga a las trabajadoras(es) de la confección por la cantidad de piezas que producen en lugar de por un salario por hora o semanal.

Paquete completo

Capacidad de un proveedor de realizar una serie de pasos del proceso de producción, incluyendo diseño, compra de la tela, corte, costura, terminado, empaque y distribución.

Tejido (“woven”)

Las telas tejidas son hechas en telares, que entrelazan fibras tanto horizontalmente (weft) como verticalmente (warp). Dado que las telas tejidas pueden ser cortadas y después darles forma con la costura, son las más comúnmente utilizadas en la producción de ropa.

Telas de punto (“knits”)

Telas construidas mediante el entrelazado de una serie de vueltas, hechas a mano o a máquina. Las confecciones más comunes hechas con telas de punto son camisetas, calcetines, calcetas, y suéteres (tejidos de punto.)

Tiempo de entrega

(“Lead time”)

El tiempo total requerido desde que se genera la orden de compra hasta entregar el producto, incluye compra de insumos, diseño, producción y envío, antes de que el producto sea entregado a las tiendas.

Tela cruzada (“twill”)

Las telas cruzadas son tejidas con un patrón en diagonal de cordoncillos, que se forma cuando son tejidas bajo y sobre dos o múltiples hilos. La mezclilla en una tela cruzada, y la tela cruzada de algodón se utiliza para los pantalones de gabardina.

Zonas francas

(también conocidas como zonas de libre comercio)

Las zonas francas en América Latina y el Caribe y las zonas de manufacturas para exportaciones en Asia, son áreas geográficas en las cuales las empresas extranjeras tienen permitido importar, libre de aranceles, partes componentes para su ensamblaje, y luego re-exportarlas como productos terminados. Los gobiernos generalmente otorgan incentivos especiales a las empresas que operan en estas zonas, como bajos salarios, no sindicatos, impuestos mínimos y regulaciones ambientales poco estrictas.

Siglas

AHM	Asociación Hondureña de Maquiladores
ANDI	Asociación Nacional de Industriales (Honduras)
ANITEC	Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y la Confección
CDM	Centro de Derecho de Mujeres (Honduras)
CGT	Central General de Trabajadores (Honduras)
CODEMUH	Colectiva de Mujeres Hondureñas
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
COMUN	Comunicación Comunitaria (Honduras)
CNZF	Comisión Nacional de Zonas Francas (Nicaragua)
CST	Central Sandinista de Trabajadores (Nicaragua)
CST-JBE	Confederación Sindical de Trabajadores – José Benito Escobar (Nicaragua)
CTPAT	Asociación de Aduanas-Comercio en contra del Terrorismo
CUS	Confederación de Unificación Sindical (Nicaragua)
CUTH	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras
EMC	Equivalente a Metros Cuadrados
EMIH	Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras
ERIC	Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación
IFC	Corporación Financiera Internacional
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
INSS	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico (Nicaragua)
ISACC	Instituto Sindical para América Central y el Caribe
MEC	Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” (Nicaragua)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
PASE	Profesionales para la Auditoría Social Empresarial
RD-CAFTA	Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos
RSM	Red de Solidaridad de la Maquila



SECOO

CSRU 2987440

CSRU 2987440

CSRU 2987440

Hapag-Lloyd

tex

tex

tex

Lloyd

TEX 5874215

TEX 5874215

TEX 5874215

CAE

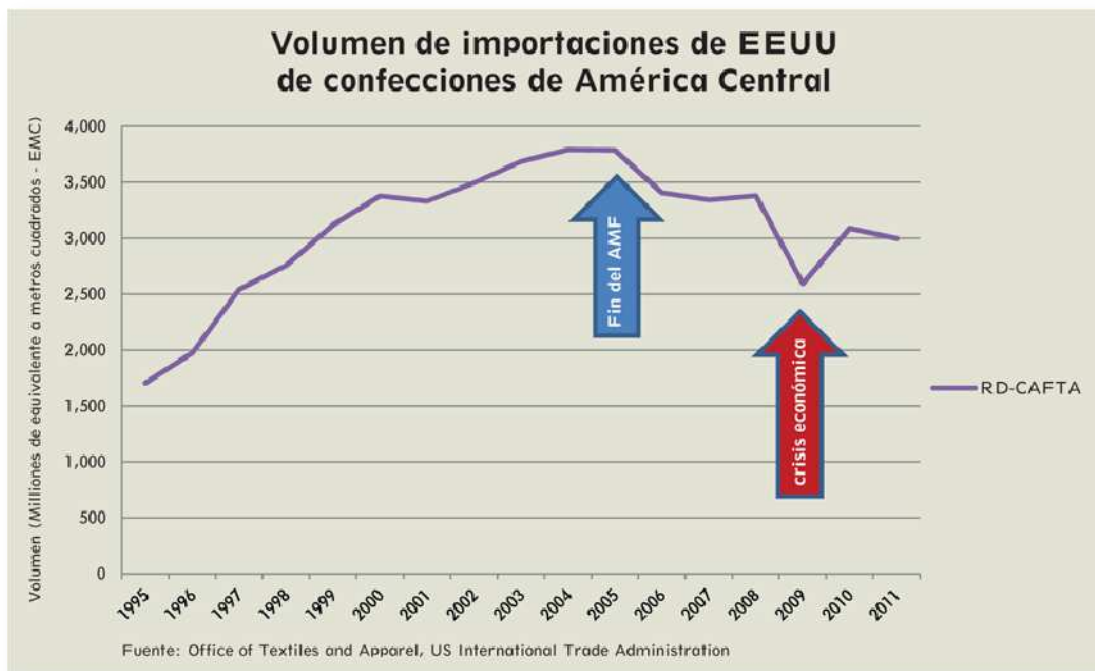
Capítulo I

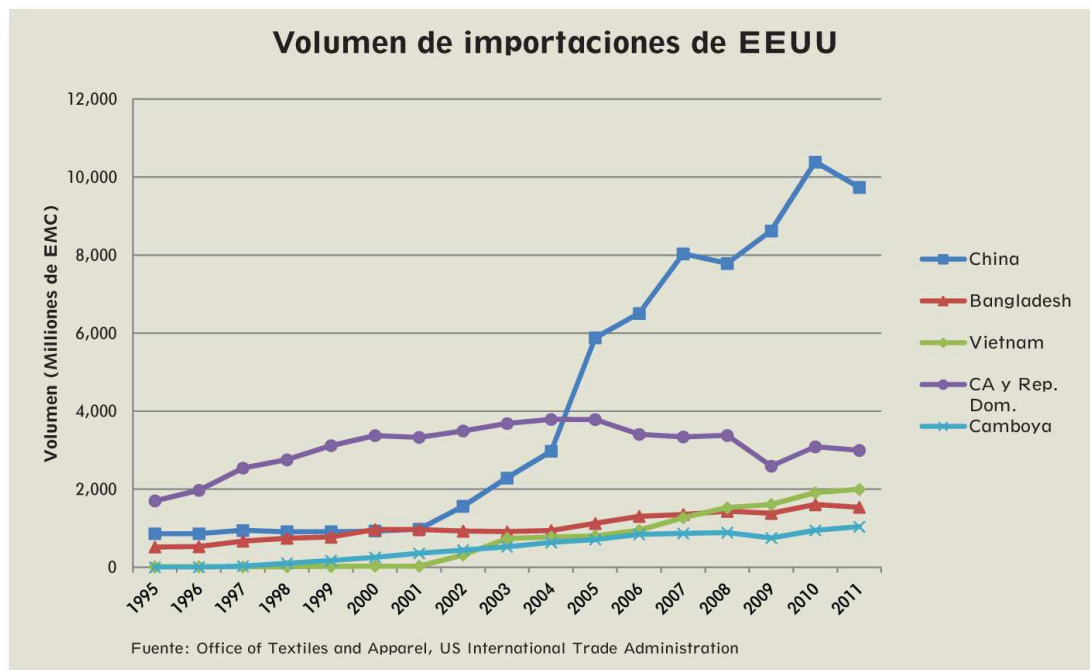
El contexto global y regional

LA INDUSTRIA GLOBAL DEL VESTIDO se caracteriza por los rápidos cambios en la inversión y la contratación entre países y fábricas, ya que las variaciones en los factores económicos y políticos hacen que la producción sea más rentable en un país o en una fábrica que en otra. Gran parte de la actual industria de ropa en el mundo se basa en producción subcontratada, donde los proveedores manufacturan prendas por contrato para las marcas internacionales. Dado que las marcas y manufactureras internacionales no mantienen relaciones de largo plazo u obligaciones contractuales de mantener o aumentar los pedidos o las inversiones con algún país o proveedor

en particular, la industria se mantiene 'libre de compromisos' y es altamente competitiva. El éxito económico de los países y las industrias nacionales, que producen confecciones para exportación, depende por lo tanto en gran medida de las decisiones de aprovisionamiento e inversión que hacen las marcas compradoras y manufactureras internacionales. Basado en gran parte en los resultados de las entrevistas realizadas por la RSM a empresas con producción en Nicaragua y/o en Honduras,¹ este capítulo examina los factores que influyen en esas decisiones.

Para ver perfiles de las industrias del vestido para exportación de Honduras y Nicaragua, ver los apéndices.





Centroamérica en el contexto global

La industria textil y de la confección centroamericana es una industria orientada principalmente hacia la exportación y está ubicada en zonas francas y parques industriales. Mientras que algo de la producción se destina a los mercados nacionales, para comercializarse dentro del mercado centroamericano y otros destinos como Canadá, la vasta mayoría de la producción está destinada a consumidores estadounidenses. El éxito de Centroamérica como región productora de confecciones, por lo tanto, depende abrumadoramente de dos factores: proximidad al mercado estadounidense y tratados comerciales favorables con el gobierno de los EEUU.

La industria de confecciones de la región experimentó un crecimiento importante a partir de la década de 1990, cuando comenzó a aumentar la cantidad de marcas internacionales que buscaban destinos de bajo costo para subcontratar la manufactura de sus productos. Aunque la venta de ropa producida en Centroamérica creció rápida-

mente durante el 2004, la región fue golpeada con un descenso dramático a principios del 2005, cuando se eliminaron las cuotas de importación al finalizar el Acuerdo Multi Fibra (AMF). Un segundo golpe, aun más dramático, afectó Centroamérica a finales de 2008 con la llegada de la crisis económica global, que disminuyó las órdenes de producción a las fábricas a nivel mundial y causó una extendida pérdida de empleos. Aunque las importaciones de confecciones en EEUU se incrementaron en 2009 y 2010, aun no han regresado a los niveles del 2005.

Centroamérica vs Asia

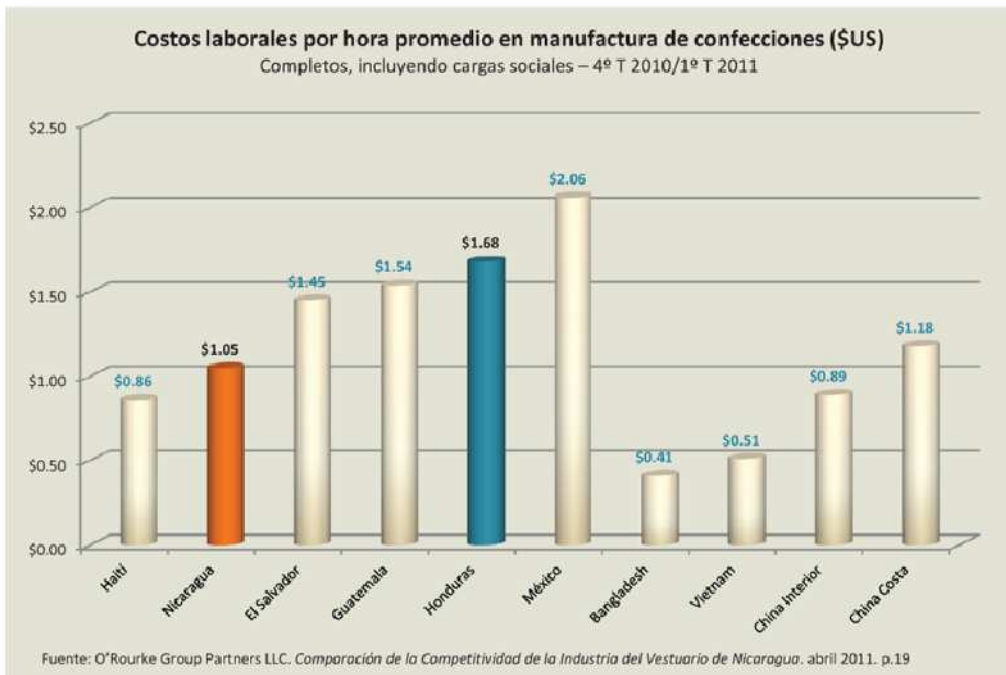
La producción de confecciones en los países asiáticos creció rápidamente al terminar el AMF, en gran parte a expensas de otras regiones, incluida Centroamérica, y el predominio asiático del sector manufacturero de confecciones ha continuado hasta el día de hoy. Un reporte de septiembre de 2011, de la publicación en línea de la industria, *Just Style*, pronostica que Asia seguirá produciendo dos terceras partes de las confecciones del mundo en los próximos cinco años.²

La producción en Asia ha estado concentrada principalmente en China, desde su incorporación a la Organización Mundial de Comercio (OMC) en 2001, que le dio un mayor acceso a los mercados de EEUU y Europa. Las principales ventajas de China sobre Centroamérica eran (y siguen siendo en gran parte) el bajo costo de la mano de obra, capacidades técnicas, buena infraestructura, diversidad y agrupamiento de la industria,³ acceso a una variedad de telas de calidad, y un tipo de cambio monetario controlado.

Sin embargo, estas ventajas no son absolutas. Los costos laborales, por ejemplo, han aumentado significativamente en algunos centros manufactureros de China en los últimos dos años. Los salarios mínimos, en el centro manufacturero de Shenzhen, por ejemplo, crecieron un 20% en abril de 2011.⁴ Los precios de los productos hechos por fábricas proveedoras chinas se incrementaron en un rango de 15 a 20% en los primeros 6 meses del 2011.⁵ Las marcas internacionales respondieron incrementando su aprovisionamiento de otros competidores asiáticos de bajos salarios, tales como Vietnam, Bangladesh y

Camboya, así como de zonas de bajo costo en el interior de China misma. Bangladesh, por ejemplo, reportó un aumento anual de sus exportaciones textiles del 43.6% entre julio de 2010 y julio de 2011 (y un 50.2% de aumento en exportaciones de confecciones a Canadá en el mismo período),⁶ aunque el valor y volumen de las exportaciones totales de confecciones de este país siguen estando bastante por debajo de China.⁷

Se han logrado aumentos en los salarios de las trabajadoras(es) y en el salario mínimo en la mayoría de los principales países asiáticos productores de confecciones, que se han dado, al menos en parte, por las protestas masivas de trabajadores(as) [en Bangladesh⁸], las huelgas de todo el sector [Camboya⁹], y paros espontáneos [en China¹⁰ y Vietnam¹¹]. El mito del trabajador(a) Asiático pasivo, dispuesto a trabajar muchas horas por salarios de miseria, fue disipado por los propios trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, a pesar de estos logros salariales en Bangladesh, Vietnam, Camboya y China, los costos laborales en esos países siguen siendo más bajos que en Centroamérica.



¿Cómo las marcas compradoras y los inversionistas evalúan las ventajas competitivas de Centroamérica vs Asia?

Las marcas de ropa entrevistadas por la RSM, que tienen producción en ambas regiones, tuvieron opiniones bastante unánimes sobre las relativas ventajas de Asia y Centroamérica. “Si uno mirara solamente a los salarios, uno pone todo en Asia”, dijo una empresa a la RSM. “En algunos países [de Asia], sin embargo, hay leyes aduaneras, trabas, problemas de transporte, y tiempo de acumulación de inventario, todo lo cual se agrega al costo total del negocio. La verdad es que no estaríamos en Centroamérica si no fuera competitiva en costos.”

Precio

No es sorprendente que el precio (pagado por producir una prenda) fue señalado por las marcas entrevistadas como una de las ventajas más significativas de Asia sobre Centroamérica, aunque

algunas añadieron que esto era verdad solo “para algunos productos, pero no para todos.”

Aunque claramente el precio es un tema, los costos de la mano de obra son sólo un aspecto del precio total del producto, y una comparación precisa entre las dos regiones requiere también tomar en cuenta los costos no laborales. Un estudio de 2011, preparado por la agencia de promoción de inversiones de Nicaragua, PRO-Nicaragua, por ejemplo, comparó el costo de un jeans de mezclilla básico de cinco bolsillos producido en China, Vietnam, Bangladesh, Honduras, Nicaragua, México o Haití. Aunque los costos laborales por prenda en Asia eran significativamente más baratos que en Centroamérica, los costos agregados por concepto de flete, seguro, aranceles, honorarios de agentes y costos de financiamiento del comprador, hacían que estos mismos productos

Disposiciones del RD-CAFTA

El Tratado de Libre Comercio de Centroamérica – República Dominicana (RD-CAFTA) fue ratificado por El Salvador, Nicaragua, Honduras y Guatemala en 2006 y por la República Dominicana y Costa Rica en 2007. El tratado dispone el acceso libre de aranceles al mercado estadounidense para confecciones producidas en Centroamérica que utilicen tela hecha en la región, o en los EEUU o, en algunos casos, en México o Canadá.

El tratado incluye una disposición de “hilado en adelante” que significa que todos los insumos del proceso de manufactura, comenzando por la etapa del hilado deben ser hechos en la región.

Sin embargo, la disposición de hilado le agrega una importante carga administrativa para calificar al acceso libre de aranceles del RD-CAFTA. Una empresa dijo a la RSM: “Existen literalmente de cinco a diez centímetros de trámite y papeleo que se requiere para cada entrada. Hay que incorporar cada elástico, cada bordado ... Es como si te pidieran que digas de dónde proviene cada tornillo y cada tuerca en una lavadora.”

Otra disposición del RD-CAFTA, la de “acumulación de origen”, permite la utilización de hilado y tela de México o Canadá, para confecciones de telas tejidas hechas en Centroamérica para ser exportadas a los EEUU. Sólo una de las empresas entrevistadas dijo que estaban utilizando esa disposición de acumulación para importar tela de México. Sin embargo, pareciera que empresas en algunos países centroamericanos están utilizando cada vez más esta disposición en los años recientes, particularmente para la tela de mezclilla. En 2010, sólo se utilizó el 9.61% de los límites de la acumulación disponible.¹³ En el 2011, el límite disponible se duplicó a 21.5%. En el mismo año, se utilizó el 81% del total de los límites para mezclilla.¹⁴ Cincuenta y un por ciento de las importaciones estadounidenses de confecciones, hechas con tela mexicana bajo la disposición de acumulación, provino de Nicaragua y 37% de Guatemala.¹⁵

fueran menos caros si se producían en Centroamérica que en Asia.¹²

Acceso libre de aranceles

Uno de los principales costos no laborales mencionado por las empresas entrevistadas fue el arancel de entrada a los Estados Unidos. La ventaja clave de Centroamérica, citadas en las entrevistas, fue el acceso libre de aranceles dispuesto en RD-CAFTA. La posibilidad de enviar productos libres de aranceles a los EEUU y realizar varios pasos del proceso de producción en varios lugares dentro de la región, fue vista como la mayor ventaja de los países parte del tratado.

Proximidad / velocidad al mercado

La proximidad y/o velocidad de entrega al mercado fueron mencionadas por todas las empresas entrevistadas como la ventaja competitiva más significativa de Centroamérica sobre Asia. “El tiempo de flete marítimo, desde Centroamérica hacia los EEUU, es de alrededor de tres a cinco días, mientras que de Asia es en promedio de 20 a 22 días,” dijo una empresa.

El tiempo de entrega para confecciones hechas en Centroamérica puede ser en promedio de entre 52 a 60 días, comparado con los 90 a 140 días de las hechas en China.¹⁶ Para Centroamérica esto no sólo es una ventaja de tiempo sino que, como se mencionó anteriormente, también se convierte en una ventaja de precios, una vez que se añaden el tiempo de inventario y los costos financieros. La velocidad de entrega al mercado también impacta los tipos de productos que se fabrican en cada región. Una empresa, por ejemplo, describió cómo utilizan a México y Centroamérica para programas de reposición en grandes órdenes de compra de productos básicos, que podrían ser pre fabricados y conservados por el proveedor para su entrega rápida cuando se agotaran los inventarios.

Calidad y variedad de la tela

A pesar de las ventajas del RD-CAFTA, la mayoría de las empresas entrevistadas señalaron que Asia sigue teniendo una ventaja por encima

RD-CAFTA: ¿aprovisionamiento de básicos?

En 2011, la región del RD-CAFTA tenía una porción del 12.6% del total de confecciones importadas en los EEUU. Sin embargo, tenía una porción de mercado más dominante en ciertas categorías: por ejemplo, los países del RD-CAFTA representaban el 46% de las importaciones estadounidenses de calcetería de algodón (calcetines), 47.5% de las importaciones estadounidenses de camisas de punto masculinas, 37.3% de las importaciones estadounidenses de camisas de algodón masculinas (camisas y pulóveres), y 35% de las importaciones estadounidenses de ropa interior de algodón.¹⁷

de Centroamérica, en cuanto a acceso a una variedad de telas de alta calidad, y por la capacidad de producir una gama de estilos utilizando esa variedad de telas.

Una empresa hizo notar: “Hay algunos productos que se hacen en Asia que Centroamérica no puede hacer por la tela disponible, y a veces debido a la capacidad de confección — por ejemplo, algunos terminados finos ... Hay también un nivel de servicio al cliente en Asia que uno no ve en Centroamérica. Cuesta más trabajo en Centroamérica hacerles entender lo que queremos ... Centroamérica puede hacerlo, sólo que va llevar tiempo lograrlo.”

Todas las empresas entrevistadas reconocieron a Centroamérica por su capacidad desarrollada en la manufactura de grandes volúmenes de productos básicos, que incluye una infraestructura textil y al menos algunos proveedores integrados verticalmente. Aunque la producción textil de la región es considerada una ventaja para las manufactureras de productos básicos, se hizo notar que las opciones textiles son más limitadas para empresas que no producían básicos. “No hay muchas telas regionales [en Centroamérica] que sean apropiadas para nuestro conjunto de productos,” dijo una empresa. “En ciertos casos, requerimos más complejidad que la que puede hacer la región, pero tiende a ser más por el lado de la tela.” Por el

lado positivo, una empresa señaló: “En El Salvador han habido inversiones significativas [en textileras] de Brasil y los EEUU para expandir la base de proveedores de tela ... Habrá más ventaja competitiva en Centroamérica a medida que haya más tela disponible en la región.”

Infraestructura

Cuando se les pidió que compararan la infraestructura de transporte en Centroamérica y Asia, las empresas entrevistadas expresaron opiniones diferentes. La mayoría estaban relativamente satisfechas con la infraestructura de transporte en Centroamérica y no consideraban esto como un factor que afectara su decisión de si proveerse en Asia o en Centroamérica. “Las carreteras en estos países son bastante buenas, las fronteras entre países bastante abiertas en términos de transporte entre países, y hay una relativamente buena seguridad en los caminos,” dijo una empresa.

Sin embargo, dos empresas calificaron al sistema de transporte en Centroamérica como pobre, una de ellas refiriéndose al sistema de carreteras hacia los puertos en la región como “casi inexistente.” Unas cuantas empresas también señalaron al alto costo de la electricidad en Nicaragua y/o Honduras como una desventaja competitiva. Una empresa dijo que la confiabilidad del sistema eléctrico en Honduras “parece estar mejorando cada año”, pero el costo sigue siendo un tema.

No es de extrañar que se haya hecho notar que es imposible comparar Centroamérica con Asia en su conjunto, ya que esta última región abarca países tan diversos como China, con sus

sistemas de caminos y puertos avanzados, y a Bangladesh, con una infraestructura mucho más débil. Como una empresa dijo, “en general, la infraestructura en Centroamérica es muy buena en comparación con la de países como Vietnam o Bangladesh.”

Regulaciones laborales y el clima de relaciones laborales

La mayoría de las empresas entrevistadas dijo que aunque las leyes y regulaciones laborales son un factor al que prestan atención, no sería un factor determinante para sus decisiones de aprovisionamiento, pero unas cuantas personas de cumplimiento de las marcas líderes mencionaron que la existencia de buenas leyes laborales y su cumplimiento hacían más fácil su trabajo. “Veo mucha desconexión entre las leyes laborales y cómo se las hace cumplir,” dijo una. “Allí donde se aplican las leyes laborales, eso nos permite tener más influencia como marcas para requerir que la fábrica cumpla [con los estándares laborales de las marcas].” Otra empresa dijo que el clima de relaciones laborales es mejor en Centroamérica que en algunos países asiáticos, haciendo una comparación con Bangladesh, donde hay una inestabilidad permanente. Pero otra empresa señaló que están viendo un pequeño avance en temas laborales en algunos países asiáticos y dio dos ejemplos: “China ahora está adaptando su código laboral y el gobierno de Vietnam está manejando mejor las protestas de las trabajadoras(es) y los aumentos salariales.”

Nicaragua y Honduras en el contexto Centroamericano

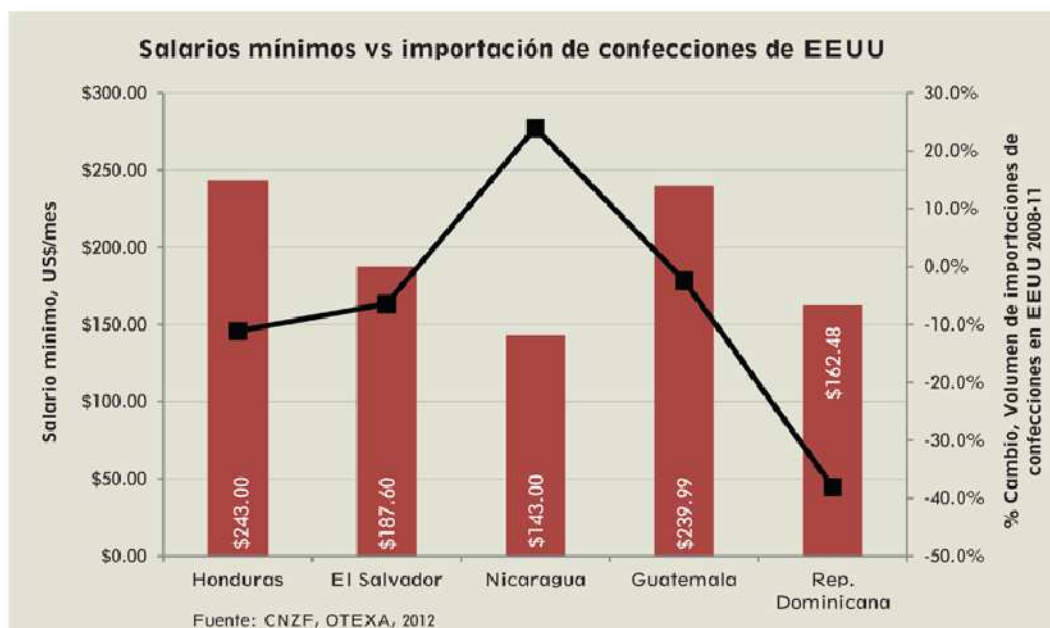
Dentro de la región RD-CAFTA existen presiones competitivas sustanciales entre países productores de confecciones. Honduras es el mayor exportador de confecciones a los EEUU en la región, aunque Nicaragua y El Salvador han aumentado sus propias exportaciones en los últimos años. Como podemos ver en la gráfica siguiente, entre 2009 y 2011 se dio un incremento en el volumen total de prendas importadas en EEUU provenientes de los tres países, aunque hubo pequeños descensos

en el total de prendas importadas desde Honduras y El Salvador entre 2010 y 2011, mientras que el volumen de ropa exportada desde Nicaragua continuó incrementándose en el mismo año. En el siguiente cuadro se comparan los actuales niveles de salarios mínimos para el sector de la maquila en la región y el cambio en el volumen de importaciones a EEUU de cada país desde 2008.

Volumen de confecciones importadas por EEUU de los países RD-CAFTA

País	Totales en millones de Metros Cuadrados Equivalentes (MCE)				Variación porcentual 2010-11
	2008	2009	2010	2011	
Honduras	1,331.118	1,005.794	1,271.900	1,182.791	-7.01%
El Salvador	835.967	646.918	819.839	782.192	-4.59%
Nicaragua	330.395	307.451	362.389	409.524	13.01%
Guatemala	341.127	290.932	312.138	332.883	6.65%
Rep. Dominicana	359.566	239.632	236.023	222.668	-5.66%
TOTAL	3,379.438	2,593.237	3,088.405	2,996.682	

Fuente: Office of Textiles and Apparel, US International Trade Administration



¿Se está trasladando producción de Honduras a Nicaragua?

La necesidad de competir con Nicaragua ha sido utilizada por el sector empresarial en Honduras como una justificación para promover la reducción de las protecciones sociales y limitar los aumentos salariales. Parece que ha habido poca discusión en Honduras sobre estrategias competitivas alternativas, basadas en modernizar habilidades, infraestructura y capacidad.

Predicciones lanzadas por líderes de la industria, sobre las calamidades que padece la industria en Honduras, son un hecho regular en los medios hondureños, pero con frecuencia las cifras dadas por los representantes de la industria son dudosas. En marzo de 2011, por ejemplo, Daniel Facussé, Presidente de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), dijo a la prensa que en los 20 meses anteriores 16 maquiladoras se habían trasladado de Honduras a Nicaragua para aprovechar los salarios más bajos.¹⁸ En septiembre de 2011, Jesús Canahuati, uno de los directores de la AHM, dijo a los medios que 21 empresas textiles y de confecciones habían trasladado sus operaciones a Nicaragua en los seis meses anteriores.¹⁹ En diciembre de 2011 — justo antes del comienzo de las negociaciones anuales por el salario mínimo — Daniel Facussé anunció que más maquiladoras se habían trasladado a Nicaragua (aunque ahora diciendo que para 2011 un total de 16 se habían trasladado) para aprovechar los precios de la mano de obra, que según sostuvo, eran un 38-50% más bajos que los de Honduras.²⁰ “En el caso de empresas que ya están operando en nuestro país lo que está pasando es que poco a poco van transfiriendo operaciones a Nicaragua,” dijo Facussé.²¹ También sostuvo — falsamente según se aclaró después — que adidas y Nike habían decidido trasladar sus operaciones de Honduras a Nicaragua. Tanto adidas como Nike desmintieron las afirmaciones de Facussé.²²

Algo que no está claro es si se están cerrando maquiladoras en Honduras y reabriendo en Nicaragua, y en qué medida eso está sucediendo. En su informe anual de 2010, el Banco Central de Honduras informó que 12 empresas en el

sector de la maquila cerraron en 2010, de las cuales sólo la mitad eran manufactureras de textiles y confecciones, mientras que 14 nuevas empresas comenzaron a operar en el mismo período.²³ Aunque sin duda hubo más cierres en 2011, el número de cierres no pareciera ser tan grande como había sido sugerido por la AHM.

Los líderes de la sociedad civil entrevistados por EMIH en general se mostraron escépticos sobre las declaraciones de los representantes de la industria de la maquila a los medios, en relación al supuesto peligro de que la industria de la confección para exportación hondureña pudiera sufrir pérdidas significativas de empleos y de inversiones por la falta de competitividad. Aun reconociendo la tendencia de las empresas a trasladar sus operaciones a lugares que ofrecen condiciones más ventajosas para sus inversiones, los líderes entrevistados creían que los dueños de fábricas estaban exagerando la amenaza, con el fin de obtener concesiones del gobierno y crear miedo de perder sus empleos en las trabajadoras(es) hondureñas. Señalaron la naturaleza cíclica de la industria que ha existido desde 1990 y los factores estructurales que mitigan el riesgo de que la industria se esté moviendo a otros lugares, tales como la proximidad al mercado de EEUU, las facilidades para el transporte de mercancías a ese país, y la calidad de la fuerza de trabajo hondureña.

Según Yadira Mineros, del Centro de Derechos de Mujeres (CDM), los dueños de maquiladoras siempre han manipulado las cifras sobre cuantas fábricas han cerrado y se han trasladado a otros países. “Dicen que casi 20% se ha ido el año pasado [2011],” dijo Mineros. “Creo que esas cifras están infladas para desalentar que la gente critique las condiciones de trabajo, para generar miedo. ‘¿Quieren trabajo, o quieren que nos vayamos?’ le preguntan a las trabajadoras(es). Pero se quedan en Honduras porque tiene una fuerza de trabajo capacitada y experimentada.”

La mayoría de las empresas entrevistadas por la RSM no ven un movimiento significativo de inversiones o aprovisionamiento de Honduras a Nicaragua. Todas las marcas entrevistadas negaron estar transfiriendo su aprovisionamiento entre

los dos países. En algunos casos, señalaron que algunos de sus proveedores en Honduras habían expandido sus operaciones a Nicaragua, pero que no creían que como resultado hubiera habido pérdida alguna de plantas de producción en Honduras. Al menos dos proveedores hondureños (New Holland y Centex) han trasladado algunos procesos de producción o productos a Nicaragua. Una de las empresas entrevistadas por la RSM señaló que había expandido la cantidad de sus propias plantas de producción en Honduras en años recientes.

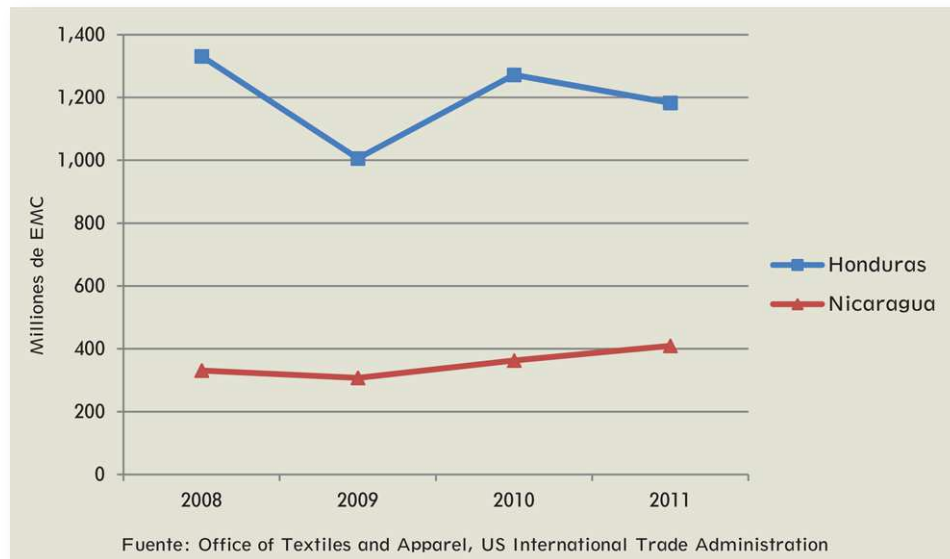
Jennifer Bair, profesora en la Universidad de Colorado, realizó entrevistas preliminares con dueños de maquiladoras hondureños y no encontró evidencia de un traslado importante de producción de confecciones y/o textiles de Honduras a Nicaragua, aunque hizo notar que algunos empleos en costura pueden haberse trasladado a Nicaragua. “Están haciendo costura en Nicaragua con tela

hecha en Honduras,” dijo. “El gobierno de Nicaragua tiene la esperanza de que esas empresas transfieran su manufactura textil a Nicaragua, pero hasta ahora no hay indicios de que eso vaya a suceder.”²⁴

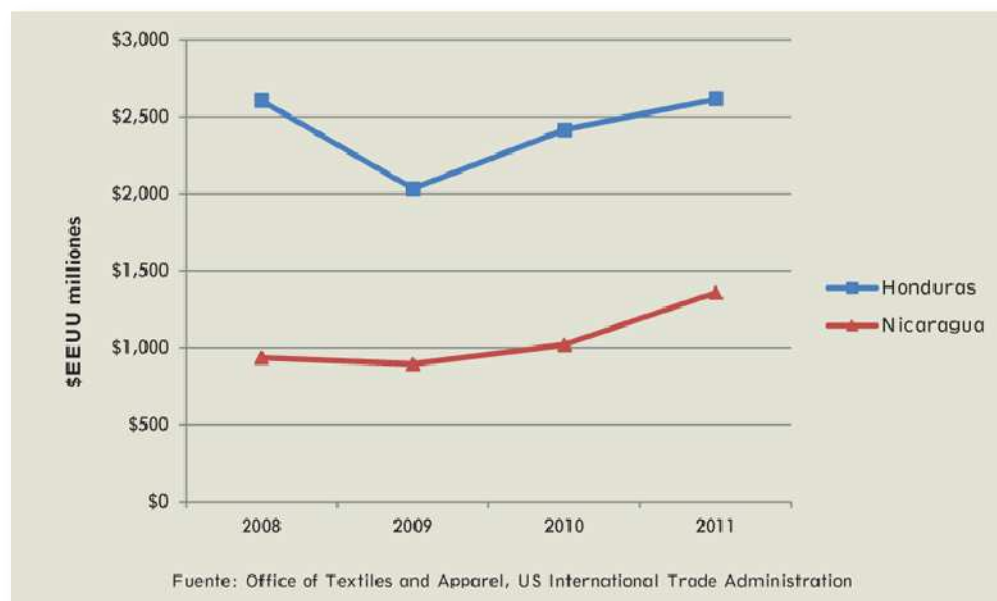
¿Qué revelan las estadísticas de exportaciones?

La evidencia de que se estén trasladando volúmenes de comercio de Honduras a Nicaragua está mezclada. El volumen en general de las exportaciones de confecciones de Honduras a los EEUU cayó en 2011, y el volumen de exportaciones de confecciones de Nicaragua al mismo país aumentó. Sin embargo, el valor de las exportaciones de confecciones hondureñas a los EEUU aumentó en 2011, aun cuando su volumen de exportaciones disminuyó. Nicaragua tuvo un aumento similar en el valor de sus exportaciones.²⁵

Volumen de exportaciones de confecciones a los EEUU (Millones de equivalente a metros cuadrados – EMC)



Valor de aduana de exportaciones a los EEUU



En general, las exportaciones de Nicaragua están mostrando fuertes aumentos, aunque Honduras sigue exportando casi el triple de confecciones que Nicaragua a los EEUU.²⁶ Es posible tener un cuadro más detallado de la competencia entre ambos países al comparar productos más específicos. La mayoría de las confecciones exportadas a los EEUU, desde ambos países, está concentrada en tres categorías:

HTS 6109: camisetas, camisetas sin mangas y prendas similares, de punto o tejidos (esta categoría es principalmente camisetas);

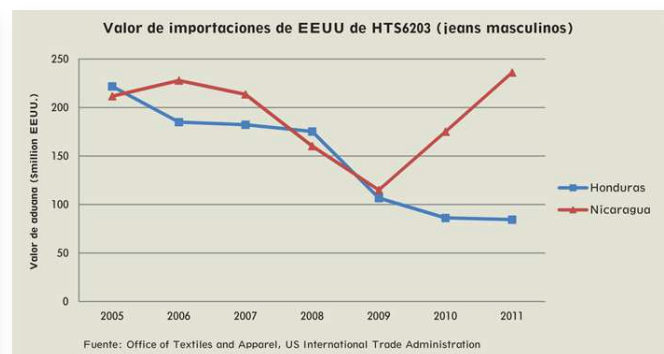
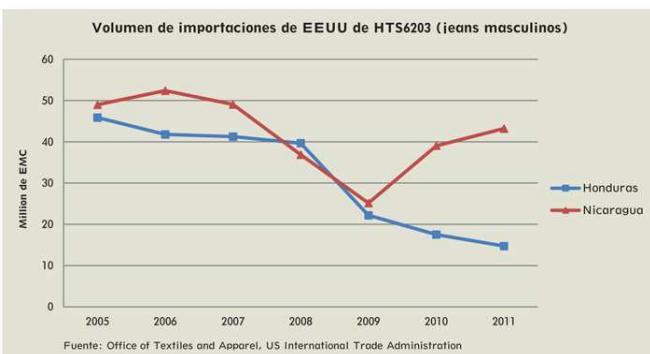
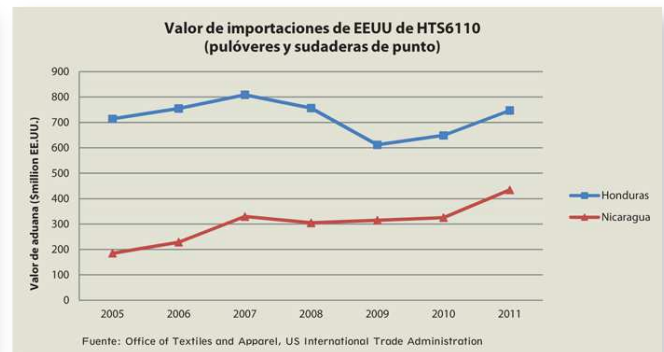
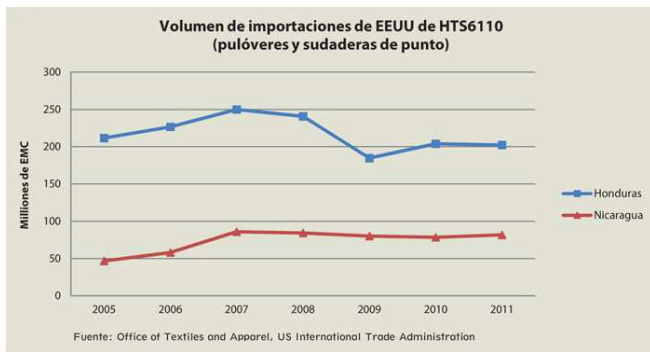
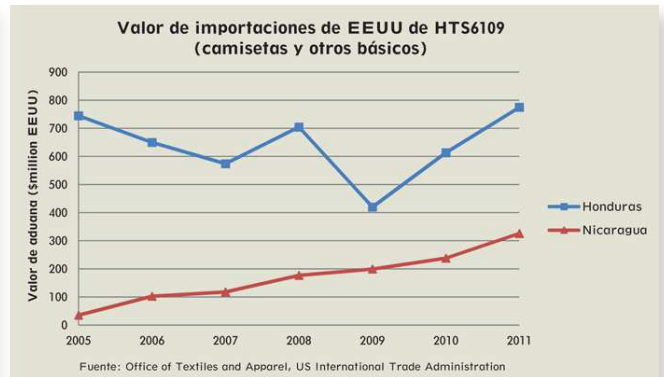
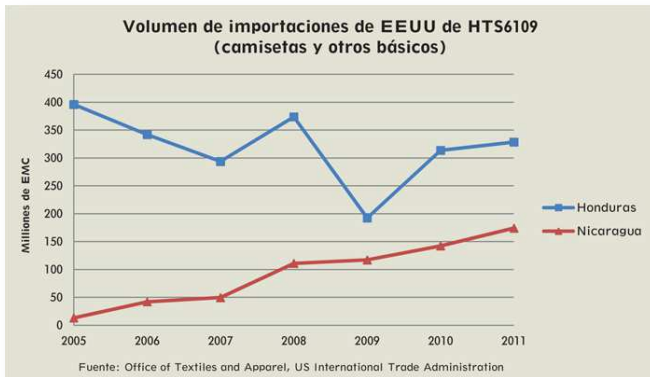
HTS 6110: suéteres, pulóveres, sudaderas, chalecos y artículos similares, de punto o tejidos (esta categoría es principalmente pulóveres y sudaderas de algodón); y

HTS 6203: sacos para hombres, conjuntos, chaquetas, blazers, pantalones, overoles, pantalones anchos, etc. (no ropa de baño), no de punto o tejida (la mayoría de esta categoría, al menos para Nicaragua, son jeans para hombres).

Estas categorías representan aproximadamente el 65% de las exportaciones de confecciones de Honduras a los EEUU y el 72% de las exportaciones de confecciones de Nicaragua a los EEUU.²⁷ Las gráficas de las páginas siguientes muestran cómo se comparan entre sí las exportaciones de Honduras y Nicaragua. Lo que los datos sugieren es que, al menos en las dos categorías mayores de productos de punto, aunque Nicaragua está capturando una porción mayor de las importaciones estadounidenses, Honduras también está aumentando sus exportaciones a los EEUU. En la categoría principal de artículos tejidos, sin embargo, el valor de las exportaciones de Honduras está disminuyendo, mientras que el valor de las exportaciones de Nicaragua está aumentando considerablemente. Esta categoría, que incluye jeans y pantalones de sarga, es una en la cual la capacidad de Nicaragua de utilizar tela asiática, manteniendo el acceso libre de aranceles a Estados Unidos, representa una ventaja competitiva significativa respecto a otros países centroamericanos (ver página 20).

Volumen de importaciones

Valor de importaciones



Aunque las tres categorías señaladas anteriormente son los tipos de confecciones más destacados que exportan ambos países, existen otras. Notablemente, Nicaragua ha aumentado recientemente su producción de uniformes de alta calidad, ropa deportiva y lencería, aunque éstos sólo representan una porción relativamente pequeña de las exportaciones totales del país. La lencería femenina, por ejemplo, representó sólo el 2.6% de las exportaciones de confecciones en 2011, aunque el volumen de exportaciones de esta lencería había crecido el 22% desde 2010.²⁸ Nuevas inversiones, como la expansión de U\$S 24 millones de la empresa Cupid Nicaragua, de propiedad estadounidense,²⁹ indican que es posible que ésta sea una categoría en expansión.

Honduras se ha especializado en la producción de calcetines de algodón, la mayoría por manufactureras como la canadiense Gildan Activewear. Aunque los calcetines no son la mayor exportación por volumen, Honduras es el mayor proveedor de calcetines de algodón a los EEUU, con un 58% más de pares de calcetines de algodón exportados a los EEUU que China, su mayor competidor. El volumen de las exportaciones de calcetines al mercado estadounidense aumentó más del 90% entre 2007 y 2010. Sin embargo, el país está enfrentando ahora competencia en la región, no de Nicaragua, sino de El Salvador, que aumentó las exportaciones de calcetines de casi nada en 2007 a aproximadamente el 61% del volumen de las de Honduras para finales de 2011. El volumen de exportaciones de calcetines de Honduras disminuyó un 15.7% en 2011.³⁰

Niveles de Preferencia Arancelaria

Tanto Honduras como Nicaragua se benefician con el acceso libre de aranceles al mercado de EEUU bajo el tratado RD-CAFTA (ver página 16). Sin embargo, las empresas de Nicaragua tienen una ventaja extra: pueden hacer uso de una disposición especial conocida como los Niveles de Preferencia Arancelaria (TPL por sus siglas en inglés) que les permiten exportar a los EEUU libre de aranceles 100 millones de EMC (equivalentes a metros cuadrados) de confecciones hechas

con telas que no cumplen con las normas de origen del RD-CAFTA.³¹ Los TPL se otorgaron por el estatus de Nicaragua como País Menos Desarrollado (LDC por sus siglas en inglés) y porque su industria textil y de confecciones, al momento de la firma, era la más pequeña en la región.³² La vasta mayoría de las telas que no califican, utilizadas en las exportaciones con TPL desde Nicaragua, son hechas en Asia.

Todas las empresas que se aprovisionan en Nicaragua, que fueron entrevistadas por la RSM, mencionaron la disposición TPL como una ventaja que Nicaragua tiene sobre Honduras y otros países centroamericanos. Al menos dos empresas dijeron que no estarían en Nicaragua si no fuera por la entrada libre de aranceles a EEUU y/o las disposiciones TPL del RD-CAFTA, sobre lo cual tenían una preocupación, ya que dicha disposición expirará en el 2014. La calidad, variedad y bajo costo de telas disponibles en Asia hace que la disposición TPL sea particularmente importante para la industria de Nicaragua y, como se señala anteriormente, la existencia de esta disposición ha ayudado al crecimiento de su industria de pantalones de algodón en particular.

Estrategias competitivas promovidas por Nicaragua y Honduras

Tanto Honduras como Nicaragua han estado promoviendo activamente la inversión extranjera en sus industrias de maquila, y en sus industrias de exportación de confecciones en particular. El lenguaje utilizado y los beneficios descritos permiten una mayor comprensión de las estrategias de competitividad utilizadas por cada gobierno.

Ansioso por dejar detrás sus orígenes en un golpe de estado, el gobierno hondureño organizó una conferencia llamada “Honduras is Open for Business” [Honduras está abierta a los negocios] en mayo de 2011. Delegados de 55 países diferentes asistieron al evento para conocer más sobre las ventajas de invertir en Honduras, las cuales, según el gobierno, comprenden su acceso al mercado de EEUU, infraestructura de transporte, incluyendo su puerto e instalaciones aduaneras, su productividad laboral y fuerza de trabajo capacitada, ga-

rantías legales e incentivos fiscales, bajos costos de logística y el nuevo programa de empleo temporal del país (ver página 41).³³

Las cuatro razones que da PRONicaragua, la agencia de promoción de inversiones de Nicaragua, para invertir en la industria de la maquila son:

- “Ubicación estratégica y acceso preferencial a mercados clave” (principalmente RD-CAFTA y TPL con los Estados Unidos);
- “Fuerza de trabajo calificada” (su instituto de

capacitación y fuerza de trabajo joven);

- “La estructura de costos más competitiva de la región” (los más bajos salarios y prestaciones, y numerosos incentivos y exenciones fiscales); y
- “Clima de negocios favorable” (incluyendo seguridad física y garantías legales).³⁴

Para ambos países, el acceso al mercado, la velocidad de entrega, las ventajas fiscales, garantías legales y productividad laboral son lo más destacado en los materiales de promoción de inversiones.

Algunos factores de competitividad promovidos por Honduras y Nicaragua

Factor	Honduras	Nicaragua
Acceso al mercado de EEUU	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso libre de aranceles bajo el RD-CAFTA (con disposición de hilado en adelante). • Acumulación con tela de México. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso libre de aranceles bajo el RD-CAFTA (con disposición de hilado en adelante). • Acceso adicional bajo Niveles de Preferencia Arancelaria para algunos productos hechos con telas de fuera de la región.
Velocidad al mercado de EEUU	Tiempo promedio de flete marítimo a Miami: 3 días.	Tiempo promedio de flete marítimo a Miami: 5 días (a través de Honduras).
Ventajas fiscales	<p>Dentro de las zonas francas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción de mercancías libre de aranceles aduaneros, cargos, sobrecargos, impuestos a ingresos internos y cualquier otro impuesto relacionado directa o indirectamente a operaciones aduaneras de importación y exportación. • Ventas y productos hechos dentro de una zona franca, así como bienes inmuebles y comerciales e industriales en zona franca están libres de impuestos y contribuciones municipales por los primeros 10 años de operación. • Todas las ganancias de operaciones realizadas dentro de una zona franca están libre del impuesto a las ganancias por los primeros 10 años de operación. • Derecho a repatriación del 100% del capital.³⁵ 	<p>Dentro de las zonas francas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100% de exención del impuesto sobre la renta, por los primeros 10 años de operación. • 100% de exención en impuestos de importación para maquinaria, equipo y mercancías intermedias, así como servicios de transporte o apoyo. • 100% de exención en el impuesto al valor agregado (IVA) por los primeros 10 años de operación. • 100% de excepción al impuesto a las ganancias por los primeros 10 años de operación. • 100% de exención sobre dividendos y libre repatriación de capital.³⁶
Productividad laboral ³⁷	Promedio 75%	Promedio 65% ³⁸

Donde hay diferencias sustanciales, en el énfasis que ponen en los materiales de promoción de ambos países, es en las comparaciones de costos (por ejemplo, salarios y prestaciones, electricidad), seguridad relativa del país (Nicaragua), y la flexibilidad legal (ej. la Ley de Empleo Temporal de Honduras). Vale la pena señalar, sin embargo, que en algunos materiales promocionales más recientes y declaraciones públicas por parte de la industria y los voceros del gobierno, Nicaragua está comenzando a perfilar también las ventajas del diálogo social y el mejorado clima de relaciones laborales del país como otra ventaja competitiva (ver capítulo 3).

Otras ventajas competitivas

Aunque sería fácil asumir que las simples comparaciones de costos son la diferencia principal en las ventajas competitivas de la industria de cada país, hay numerosos temas que impactan en los precios — desde costos directos, como aranceles de importación, telas, salarios y electricidad hasta otros temas con implicaciones significativas en los costos, como velocidad de entrega al mercado, niveles de capacidad y productividad, cumplimiento social, etc. Por lo tanto, el énfasis relativo que una empresa de marca específica ponga en alguno de estos temas influirá su decisión de aprovisionarse sea de Honduras o Nicaragua.

Algunas empresas de marca entrevistadas por la RSM, por ejemplo, señalaron que Honduras tiene ventajas sobre Nicaragua en productividad, experiencia y capacidades, lo cual atribuyen al hecho de que está en el negocio de exportación de manufacturas desde hace más tiempo. “Nicaragua puede competir en costos laborales,” dijo una, “mientras que pueden no tener la ventaja en infraestructura o en experiencia que tiene Honduras.”

Dada la diferencia significativa en los niveles salariales entre Centroamérica y Asia, intentar competir con ese continente basándose únicamente en los bajos costos de mano de obra no es una opción viable para Nicaragua, Honduras u otros países centroamericanos. Además de la modernización económica, un enfoque de “high road”

hacia la competitividad requeriría una inversión en capacitación para mejorar las habilidades, conocimientos y productividad de las trabajadoras(es) y la administración de personal, prestaciones sociales para las trabajadoras(es), y el cumplimiento de las normas laborales.

Necesidades de capacitación en Nicaragua y Honduras

Cuestionadas sobre si podían identificar las necesidades en capacitación, habilidades y capacidad del personal en Honduras y Nicaragua, las marcas y manufactureras internacionales entrevistadas señalaron la necesidad de capacitación en habilidades, tanto técnicas como de recursos humanos, incluyendo en temas de derechos laborales. Las necesidades de capacitación identificadas por diversas empresas difirieron, pero las siguientes fueron las principales mencionadas:

Habilidades de costura: Centroamérica fue descrita como una región de básicos que no ha actualizado sus habilidades. “Las trabajadoras(es) necesitan actualizar sus habilidades de costura para saber hacer terminados finos.”

Cumplimiento social: La necesidad de que gerentes medios reciban capacitación en libertad de asociación y relaciones laborales, así como la capacitación de los gerentes en las expectativas de las marcas compradoras, incluyendo el cumplimiento de los códigos de conducta.

Recursos Humanos (RH): La capacitación en resolución de conflictos, tanto para gerentes como empleados, fue identificada como una importante necesidad por una empresa que se aprovisiona en Honduras, la cual señaló que estaba haciendo su propia capacitación y algo de trabajo conjunto con PROCINCO.³⁹ “Ciertamente la capacitación en RH para la industria en general sería útil,” dijeron. Otra empresa tuvo un punto de vista apenas diferente, señalando que los proveedores de Honduras tienen “estándares de RH bastante bien desarrollados.” Dos empresas identificaron

que “muchas más capacitación a la gerencia en RH es una necesidad en Nicaragua”.

Educación general: Una empresa señaló la necesidad de mejoras en el sistema educativo y nivel general de educación en Honduras, “de manera que la persona promedio tenga más que una educación de octavo grado.” Señalaron que algunas de sus trabajadoras(es) vienen con una educación de segundo grado y carecen de las habilidades básicas de leer y escribir, lo que hace mucho más difícil la capacitación. Por esa razón están facilitando un programa de educación para adultos. “Cuanto más educada sea la gente, serán más capaces de competir.”

Las empresas también comentaron sobre la implementación de la capacitación técnica en Honduras y Nicaragua. “Ambos países tienen una institución de educación técnica a la que se incorporan las empresas, pero [la capacitación] no está actualizada. Uno puede ver los desafíos que deben enfrentar las trabajadoras(es). Hay nuevas tecnologías y ha sido un desafío para las plantas textiles que requieren habilidades técnicas.”

Dos empresas con operaciones en Honduras dijeron que ofrecen capacitación técnica a empleados, una con el apoyo de subsidios del gobierno y una segunda con un instituto hondureño de capacitación. Otra empresa dijo que algunos de sus proveedores en Honduras tienen buenos programas de capacitación. “Hacen un buen trabajo, no sólo en habilidades técnicas ... Están haciendo manufactura esbelta [lean manufacturing], tecnología de la información (TI), conciencia financiera, habilidades técnicas y de vida.” Sin embargo, la misma empresa identificó la necesidad de capacitación para gerentes medios en libertad de asociación y relaciones laborales.

En su estudio de 2010 de la industria textil y de la confección, Gereffi y Bair encontraron que aunque había una “institución bien financiada en Nicaragua, el INATEC (Instituto Nacional Tecnológico),” la mayoría de las manufactureras que entrevistaron “hacen uso esporádico, si es que alguno, de sus servicios de capacitación, los cuales

se piensa que no abordan adecuadamente las necesidades de la industria.”⁴⁰

Un estudio de 2011⁴¹ de la central sindical nicaragüense CST-JBE, en el cual entrevistaron a 790 trabajadoras(es) jóvenes, 43% de las cuales trabajaban en el sector de la maquila, encontró que aunque la mayoría de las entrevistadas(os) expresaron interés en recibir capacitación ocupacional y/o técnica, había una falta general de conocimiento sobre la capacitación disponible. Cuando se les preguntó qué tipo de capacitación sindical les gustaría recibir, el 50.3% respondió “capacitación general,” 21.2% dijo “capacitación en la legislación laboral,” y 10.6% dijo capacitación en “como mejorar el trabajo de organización.”

Las observaciones de las marcas y manufactureras entrevistadas por la RSM, y las trabajadoras(es) jóvenes entrevistadas por la CST-JBE, parecieran sugerir que la capacitación de los empleados es un componente esencial, tanto para la actualización de la empresa como para el cumplimiento social. Programas integrales de capacitación de personal de gerencia y trabajadoras(es) en Nicaragua y Honduras podrían incluir un enfoque en capacidades técnicas, capacidades gerenciales de recursos humanos, y temas de derechos laborales, así como expectativas de las marcas compradoras sobre cumplimiento de sus códigos de conducta y la legislación laboral nacional. Vale la pena señalar que han habido varias iniciativas sobre derechos laborales en Centroamérica relacionadas al RD-CAFTA, algunas de las cuales han recibido financiamiento del gobierno de EEUU. Por ejemplo, el proyecto MECOMAQ⁴² ofrecía capacitación en derechos laborales para personal de gerencia y trabajadoras(es) tanto en Nicaragua como en Honduras. También han existido numerosos proyectos para trabajadoras(es) del sector, realizados por organizaciones de mujeres y otras de la sociedad civil, como el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” (MEC) en Nicaragua y un número de organizaciones de mujeres en Honduras. Cualquier nueva iniciativa que incluya capacitación en derechos laborales podría por lo tanto construirse en base a esas experiencias.

¿Es el cumplimiento social una ventaja competitiva?

Ninguna de las empresas entrevistadas por la RSM indicó que el enfoque en un país o el progreso en el cumplimiento social sería el factor decisivo para tomar las decisiones de aprovisionamiento. Sin embargo, el cumplimiento social es un factor al que éstas y otras empresas de ropa de marca prestan atención, en gran parte debido a que movimientos de mujeres y de derechos laborales y humanos nacionales e internacionales, han tenido éxito en ponerlo en la agenda pública. Como resultado de ello, la persistencia de graves abusos contra los derechos de las trabajadoras(es), en cualquier fábrica o país en particular, es ahora reconocido como un riesgo a su reputación por la mayoría de las empresas líderes en ropa de marca-conscientes.

Si bien las tendencias globales en la industria textil y de prendas de vestir, en un período de liberalización del comercio y la crisis económica,

parecen indicar que la carrera hacia el fondo ya está en marcha en los costos laborales y los salarios de las trabajadoras(es), existen contra tendencias alentadoras tales como la aparición de protestas de trabajadoras(es) y los consiguientes aumentos de salario en algunos de los países asiáticos, así como los esfuerzos por incluir una dimensión social en las estrategias nacionales de competitividad, incluido el desarrollo de programas como Mejor Trabajo en Nicaragua, Camboya, Lesoto y otros países.

En los dos capítulos siguientes, se examinarán los impactos y consecuencias sociales de las estrategias de competitividad que están adoptando gobiernos y empresas sobre las trabajadoras(es) de la confección en Honduras y Nicaragua, y particularmente en las mujeres, y reseñando algunas de las propuestas que vienen avanzando desde los sectores de negocios y grupos de la sociedad civil sobre las políticas y regulaciones gubernamentales.

Notas Capítulo 1

- 1 A finales de 2011, la RSM entrevistó a 13 empresas con producción en Nicaragua y/o Honduras — cuatro fabricantes que son dueñas de sus propias fábricas, todos los cuales también subcontratan parte de la producción, y nueve marcas y minoristas que no son dueños de fábricas. La mayoría de estas entrevistas fueron tanto con personal de aprovisionamiento como de cumplimiento social, aunque algunas se hicieron sólo con la persona de cumplimiento. En todo este capítulo nos referimos a los entrevistados y en otros casos incluimos citas de los representantes de las empresas, aunque no son atribuidas a individuos o empresas en particular, lo cual fue la base sobre la cual las marcas estuvieron de acuerdo en ser entrevistadas.
- 2 Woodward, Richard. “Uncertainty clouds apparel industry future.” *Just Style*, 6 septiembre, 2011.
- 3 En el sector textil y de confección, el término “agrupamiento” se refiere a una recopilación o concentración de plantas manufactureras similares en una área geográfica, lo cual, por el número y variedad de servicios que ofrecen, representan una ventaja competitiva.
- 4 Runkel & Associates Inc. “China Raises Minimum Wage Up To 21%,” *Business-in-Asia*. Disponible en: http://www.business-in-asia.com/china_wages.html
- 5 Bradsher, Keith. “As China’s Workers Get a Raise, Companies Fret,” *New York Times*, 31 mayo, 2011. Disponible en: <http://www.nytimes.com/2011/06/01/business/global/01wages.html>
- 6 www.bgmea.com.bd/home/pages/TradeInformation
- 7 KPMG International. *Product Sourcing in Asia Pacific*, Septiembre 2011. pp.8-9.
- 8 <http://www.itglwf.org/lang/en/Bangladesh.html>
- 9 Para información sobre la huelga, visite: <http://www.cleanclothes.org/news/wage-increase-for-cambodian-garment-workers>. Para una actualización sobre un reciente tribunal sobre salarios en Camboya, visite: <http://www.cleanclothes.org/media-inquiries/press-releases/press-release-tribunal-verdict-finds-cambodias-garment-workers-kept-in-poverty>
- 10 Pierson, David. “Chinese factories hit by strikes amid manufacturing slowdown,” *LA Times*, 28 noviembre, 2011. Disponible en: http://latimesblogs.latimes.com/money_co/2011/11/chinese-factories-hit-by-strikes-amid-manufacturing-slowdown.html
- 11 Bland, Ben. “Vietnam’s factories grapple with growing unrest,” *Globe and Mail*, 19 enero, 2012. Disponible en: <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/international-news/global-exchange/vietnams-factories-grapple-with-growing-unrest/article2308454/>
- 12 O’Rourke Group Partners LLC. *Comparación de la competitividad de la industria del vestuario de Nicaragua*, abril 2011. p.13.
- 13 Office of Textiles and Apparel, US International Trade Administration. http://otexa.ita.doc.gov/agoa-cbtpa/98220511_2010.htm
- 14 Office of Textiles and Apparel, US International Trade Administration. http://otexa.ita.doc.gov/agoa-cbtpa/98220511_2011.htm
- 15 Office of Textiles and Apparel, US International Trade Administration. <http://otexa.ita.doc.gov/fta/catv0.htm>
- 16 O’Rourke Group Partners, p.4.
- 17 Office of Textiles and Apparel, US International Trade Administration. <http://otexa.ita.doc.gov/msrcty/a62.htm>
- 18 Alvarenga, Fany. “Maquilas en Honduras se van a Nicaragua,” *La Prensa*. 9 marzo, 2011. Disponible en: <http://archivo.laprensa.hn/Sintesis/Lo-ultimo/Ediciones/2011/03/09/Noticias/Maquilas-en-Honduras-se-van-a-Nicaragua>
- 19 “Empresarios hondureños ‘mudan’ sus inversiones a Nicaragua,” *La Tribuna*, 20 septiembre, 2011. Disponible en: <http://old.latribuna.hn/2011/09/20/empresarios-hondurenos-%E2%80%9Cmudan%E2%80%9D-sus-inversiones-a-nicaragua/>
- 20 “Adidas y Nike se van de Honduras,” *Proceso Digital*. 6 diciembre, 2011. Disponible en: <http://www.proceso.hn/2011/12/06/Econom%C3%ADa/Adidas.y.Nike/45639.html>
- 21 *Ibid.*
- 22 “Nike no tiene planes de retirar su inversión de sus socias manufactureras en Honduras. La producción en Honduras se ha incrementado en forma consistente en los últimos cinco años y Nike tiene la intención de continuar con esa misma estrategia de aprovisionamiento. Nike está explorando la posibilidad de aprovisionarse en Nicaragua, con una pequeña cantidad de socios estratégicos, para apoyar el crecimiento empresarial cuando sea requerido. El aprovisionamiento en Nicaragua no impactará en la estrategia actual de aprovisionamiento en Honduras.” (Correo electrónico de Lesley Kavanagh, Directora de Manufactura Sustentable, las Américas y EMEA [Europa, Cercano Oriente y África], Nike, 9 diciembre, 2011). “[adidas] no está reduciendo la producción planeada en Honduras para trasladar volúmenes a Nicaragua. Hay diferentes construcciones de productos para cada país, de manera que no es algo sencillo ‘reducir en uno y añadir en otro’.” (Correo electrónico de Gregg Nebel, Director de Asuntos Sociales y Ambientales, Región Américas del Grupo adidas, 9 diciembre, 2011.)
- 23 Aunque el Banco Central no especifica el porcentaje de aquellas que eran empresas textiles o de confecciones, señala que la mayoría de las 14 estaban en el sector de comercialización de mercancías textiles y de confecciones, Banco Central de Honduras. http://www.bch.hn/download/maquila/informe_bienest2010.pdf p.11.
- 24 Entrevista telefónica con Jennifer Bair, 19 octubre, 2011.
- 25 En ninguno de los casos este incremento en el valor por unidad se explica por los cambios en el valor de la moneda; de hecho, el valor del lempira hondureño respecto al dólar de EEUU disminuyó en 2011, significando que se

- requieren menos dólares de EEUU para comprar algo valuado en lempiras. En su lugar, posiblemente reflejen los impactos de un aumento global de los precios de confecciones en 2011, en gran parte debido a los aumentos en el precio del algodón, un insumo importante en las categorías de confecciones básicas más comunes en ambos países.
- 26 Office of Textiles and Apparel, US International Trade Administration.
<http://otexa.ita.doc.gov/scripts/tqads2.exe/catpage>
 - 27 US International Trade Commission (USITC), datos 2011.
 - 28 US International Trade Commission.
http://dataweb.usitc.gov/scripts/cy_m3_run.asp?Fl=m&Phase=HTS2&cc=2190&cn=Nicaragua
 - 29 Barrie, Leonie. “Cupid invests \$24m to expand operations,” *Just Style*, 5 octubre, 2011.
 - 30 US International Trade Commission.
 - 31 La ventaja de las TPL está atenuada de alguna manera por la norma “uno a uno,” que requiere que las empresas nicaragüenses exporten una cantidad equivalente de pantalones hechos con tela elaborada en los EEUU por cada par de pantalones hechos con tela que no califica bajo las TPL. Esto se aplica a los primeros 50 millones de confecciones exportadas bajo las TPL.
 - 32 Squire, Sanders and Dempsey (US) LLP. *An Assessment of Avenues to Extend Nicaragua’s TPL*. 1 septiembre, 2011.
 - 33 República de Honduras, Programa Nacional de Promoción de Inversiones. *Honduras abierta a las oportunidades de negocios en servicios textiles, de manufacturas y globales*, abril 2011.
 - 34 PRONicaragua. *Nicaragua: ¡La decisión correcta!* 2011, p.9.
 - 35 República de Honduras: Programa Nacional de Promoción de Inversiones. *Honduras is Open for Business: Oportunidades de inversión sector Maquila textil, electrónica y de servicios*, abril 2011, p.18.
 - 36 PRONicaragua, p.116.
 - 37 “Productividad laboral” en esta comparación es un porcentaje de las mejores prácticas internacionales para el número estándar de minutos que toma producir una prenda en particular. La productividad del trabajo a menudo varía ampliamente de fábrica en fábrica dentro de los países estudiados, y se ve afectada por varios factores, incluyendo la ingeniería industrial, el tipo de sistema de fabricación, los niveles de automatización, gestión de la fábrica, supervisión, capacitación, mantenimiento de equipos y condiciones de trabajo.
 - 38 O’Rourke Group Partners. p.21.
 - 39 Programa de Capacitación Integral para la Competitividad de la Industria de la Confección (PROCINCO), un programa de la Asociación Hondureña de Maquiladores con el apoyo del Instituto Nacional de Formación Profesional y el Banco Interamericano de Desarrollo.
 - 40 Gereffi, Gary and Bair, Jennifer. “Fortalecimiento de la posición de Nicaragua en la cadena de valor textil-vestuario: mejoras en el contexto de la región RD-CAFTA”, 20 diciembre, 2010, p.30.
 - 41 Diagnóstico de la juventud, de ambos sexos, sindicalizada o simpatizantes de la CST-JBE, agosto 2011.
 - 42 Financiado por USAID, Mejoramiento Continuo en el Lugar de Trabajo Centroamericano (MECOMAQ) fue una iniciativa conjunta de Responsabilidad Social Internacional (SAI), la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVIC), y varias marcas de ropa estadounidenses, incluyendo Billabong, Coldwater Creek, Gap Inc., Limited Brands y Wal-Mart. Entre octubre de 2004 y diciembre de 2008, el programa ofrecía capacitación en derechos laborales para trabajadoras(es) y gerentes, así como otros interesados. El informe final está disponible en:
http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PDACM464.pdf

Honduras

Capítulo 2

EN ESTE CAPÍTULO EXAMINAREMOS LAS consecuencias para las trabajadoras(es) de la estrategia de competitividad que persigue el gobierno y la industria de la maquila textil y confección en Honduras, y de los cambios recientes en las políticas y regulaciones del gobierno, incluido el acuerdo tripartito de enero 2012 sobre salario mínimo para la industria de la maquila. El capítulo en gran parte está basado en investigación realizada por EMIH.¹ Dicha organización publicará a su vez un informe por separado de sus hallazgos al realizar entrevistas con cerca de 100 trabajadoras(es), así como con sindicatos y líderes del movimiento de mujeres y expertos en derechos laborales hondureños.² El capítulo también se basa en entrevistas realizadas por la RSM con marcas de ropa y fabricantes internacionales que se proveen en y/o han invertido en Honduras.

Reduciendo los costos laborales y aumentando la flexibilidad

Como vimos en el capítulo 1, las industrias de ropa y textiles de Honduras siguen centrándose en la producción de prendas básicas para exportación al mercado de EEUU.³ En lugar de invertir en la producción de prendas y textiles más complejos, la industria parece estar más interesada en la reducción de los costos laborales, conseguir relaciones y horarios de trabajo más flexibles, y asegurar beneficios adicionales y exenciones fiscales para la inversión extranjera.

Cualquier examen de la industria textil y de confecciones en Honduras, así como de las

políticas y regulaciones del gobierno que la apoyan, debe tener en cuenta no sólo una crisis económica mundial, sino también una crisis política interna — con el golpe de Estado militar de junio de 2009 y la represión política y violencia contra periodistas, maestros, defensores(as) de derechos humanos y miembros de la resistencia popular que siguió en el periodo llamado “post-golpe de Estado.”⁴ En este contexto altamente polarizado, la capacidad de los empleadores y sus asociaciones, en alianza con el gobierno, de lograr cambios en leyes y regulaciones que intentan socavar los derechos laborales y los principios del trabajo digno, se ha incrementado sustancialmente.⁵ Sin embargo, en los últimos meses de 2011, las tres principales centrales sindicales del país comenzaron a desarrollar un plan de acción conjunto para el sector de la maquila, a fin de reanudar las tradicionales negociaciones, específicamente a través de comisiones bipartitas y tripartitas. El resultado de sus esfuerzos fue el primer acuerdo tripartito negociado para el sector desde el golpe (ver la página 46).

Visiones opuestas sobre la competitividad

Desde el inicio de la industria de la maquila en Honduras, los empresarios han utilizado la amenaza de inminentes cierres de fábricas y la fuga de capitales a otros lugares que ofrezcan mejores con-

Para ver un perfil de la industria del vestido para exportación de Honduras, ver el **Apéndice uno**.

diciones para los inversionistas con el fin de impulsar políticas y regulaciones gubernamentales favorables a sus intereses. Como se hizo notar en el capítulo 1, el salario más bajo de Nicaragua y otros “atractivos” para la inversión ocupan un lugar destacado en las declaraciones de los representantes de la industria en los medios de comunicación.

No es sorprendente que los líderes de la sociedad civil y expertos laborales consultados por EMIH tuvieran una perspectiva diferente sobre el tema de la competitividad en el sector de la maquila. Daniel Durón, Secretario General de la Confederación General de Trabajadores (CGT), una de las tres confederaciones con presencia en el sector de la maquila, comentó que cuando se reflexionara sobre la competitividad del país, era importante “prestar atención al tipo de empleo que se desea generar.” Para Durón es esencial “no caer en la trampa” de ver la creación de empleo como el único objetivo. “Los gobiernos [en la región] no deberían seguir abriendo la puerta a la inversión extranjera sin que sea parte del trato que se garanticen los derechos laborales.” Él sostiene que la creación de empleo por sí sola no resolverá el problema de la pobreza en el país.

Durón continuó diciendo, “los países centroamericanos están siendo presionados para competir entre sí, pero hay que tener cuidado con ello porque la competencia [entre los países] es perjudicial para todos nosotros... Las discusiones sobre las ventajas competitivas se han centrado estrictamente en cuestiones de salarios y costo de los servicios públicos, por ejemplo la electricidad, y han evitado abordar la pregunta subyacente de si los incentivos y exenciones fiscales ofrecidos a los inversionistas extranjeros han valido la pena.

Por ejemplo, no ha habido ninguna transferencia de tecnología que genere valor agregado.” A fin de abordar este problema de la competencia entre los países centroamericanos, Durón aboga por una alianza estratégica del movimiento sindical independiente a nivel regional.

El abogado laboralista Salvador Espinoza, quien representa regularmente a trabajadoras(es) de las maquilas y a sindicatos en casos legales contra sus empleadores, al comparar niveles salariales en Honduras con los de otros países sostiene que no se tienen en cuenta las prestaciones no salariales que las trabajadoras(es) también podría estar recibiendo en esos países. “En otros países las trabajadoras(es) reciben prestaciones que les compensan por el valor de sus salarios, como es el caso en Nicaragua, donde reciben vivienda, prestaciones de salud, donde los conflictos laborales son tratados con mayor seriedad por el Ministerio de Trabajo, y donde la universidad tiene un equipo jurídico que acompaña a las trabajadoras(es) a sus audiencias.”

Según la economista Ana Lucía Restrepo, además del hecho obvio que las empresas invierten en Honduras por la abundante oferta de mano de obra barata, “el gobierno no obliga a las maquilas a cumplir con la legislación laboral ni con los convenios internacionales suscritos por el Estado, en relación con acatar y respetar los derechos laborales, los derechos de las mujeres y el derecho a la salud.”⁶ Según Restrepo, “mientras que la maquila genera empleo significativo en el corto plazo, a largo plazo no es una alternativa para el desarrollo de nuestros países, pues al final las trabajadoras, cuando ya no rinden, son expulsadas sin los beneficios de una jubilación y con daños en su salud.”



FOTO: JEREMY BLASI

¿Cuáles son los principales problemas que preocupan a las trabajadoras?

Las mujeres de la maquila tienen voz, hay que escucharlas. Sus voces ya no solo se elevan para denunciar los atropellos a sus derechos; también se hacen audibles con propuestas orientadas a mejorar sus condiciones laborales, puesto que necesitan su empleo, pero un empleo digno, para trabajar y vivir en condiciones dignas. **Ana Lucía Restrepo**

Las trabajadoras(es), dirigentes sindicales y de organizaciones de mujeres, y expertos en derechos laborales entrevistados por EMIH llamaron la atención sobre las consecuencias negativas de una estrategia de *carrera hacia el fondo* en competitividad, centrada primordialmente en la reducción de los costos del empleador y de la protección de las trabajadoras(es). Las personas entrevistadas hicieron notar que los esfuerzos de los empleadores por reducir los costos de mano de obra y aumentar los márgenes de ganancias se han caracterizado por una combinación de estrategias: de cabildeo contra el aumento de los salarios mínimos, intensificación del ritmo de trabajo y elevar las metas de producción, flexibilizando las jornadas y contratos de trabajo, y la introducción de modelos de producción más intensivos.

Señalaron una serie de cuestiones y problemas muy serios a nivel de fábricas, entre ellos:

- Los salarios no se mantienen a la par y al día con el costo de vida;
- Pago por producción (pago por pieza y/o por alcanzar las altas metas de producción);
- Cambios en el modelo de producción, dando por resultado la intensificación del trabajo;
- Jornadas de trabajo;
- Discriminación en base al género y la doble jornada de las mujeres;
- Abuso verbal y físico;
- Empleo cada vez más precario y menos estable;
- Impactos de las prácticas de producción sobre la salud y seguridad ocupacional de las trabajadoras(es);
- Problemas de seguridad física de las personas;

- Limitaciones del seguro social y de los programas de servicios médicos de las empresas;
- Falta de protección social y, en muchos casos, falta de indemnización por despido y otras prestaciones cuando las fábricas cierran; y
- Violaciones a la libertad sindical.

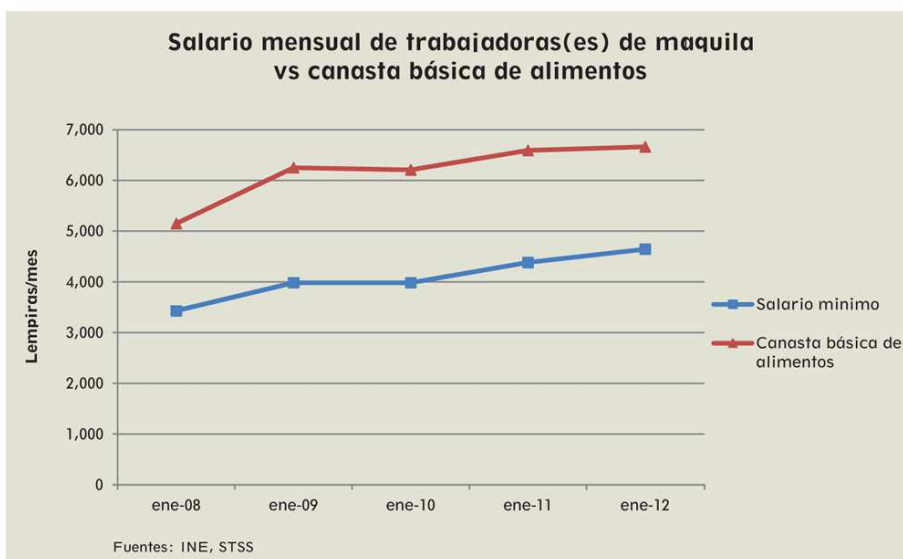
Aunque las causas pueden variar, cada uno de estos problemas tiene impactos muy graves en la vida de las trabajadoras(es), especialmente en las mujeres, y en muchos casos ilustran como el gobierno de Honduras y la industria le dan prioridad a seguir una carrera hacia el fondo por encima del bienestar de las trabajadoras(es).

i. Salarios

Se desprende, por las notas de los medios de comunicación y declaraciones públicas de los voceros de la industria, que los propietarios de las maquilas ven los salarios como el factor central en la posición competitiva del país.⁷ “Nicaragua tiene los salarios más bajos en Centroamérica, la mitad

del nivel de los salarios en Honduras,” dijo Daniel Facussé, presidente de la AHM en 2011. “Las maquilas hondureñas pagan los salarios más altos en la región.”⁸

El salario mínimo para las trabajadoras(es) de la maquila en Honduras ahora es de Lps\$ 4,845 (US\$ 254)⁹ por mes, un incremento del 6% respecto al año anterior. La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) estimó que el costo promedio de la canasta básica de alimentos para una familia de cinco miembros había llegado a Lps\$ 6,660 [US\$ 348] a finales de 2011.¹⁰ Mientras que la STSS no ha publicado un estimado del costo de una canasta básica total (alimentos más ropa, transporte, alquiler, educación, etc.) para 2011, en 2010 el Instituto Nacional de Estadística (INE) estimó el valor de la canasta básica ampliada en aproximadamente dos veces el valor de la canasta básica alimentaria, y en 2011 en más de tres veces el valor del salario mínimo en el sector de la maquila.



Con nuestros salarios apenas podemos comprar lo esencial, arroz, frijoles, azúcar, harina, maíz, manteca, café, sal y jabón. Estas son las cosas que cada hogar necesita. Algunas personas son capaces de comprar algunas cosas adicionales, como la leche, pan, pollo, etc., pero hay otros que ni siquiera tienen suficiente para la primera lista. Por los bajos salarios que ganan las trabajadoras(es), significa que no podemos salir con nuestra familia. No compramos comida en un gran supermercado, no podemos comprar ropa.

Trabajadora de maquila

De acuerdo con Ana Lucía Restrepo, “en un momento se necesitó de dos salarios mínimos en el sector de la maquila para poder cubrir el costo de los alimentos y otros bienes básicos para una familia de cinco, ahora se necesita que tres personas en el hogar ganen el salario mínimo para poder cubrir los mismos gastos. No hay justicia en ello.”

Para complementar sus salarios insuficientes, varias de las trabajadoras(es) entrevistadas por EMIH dijeron que tienen otros trabajos adicionales después de su jornada, incluyendo la venta de tarjetas telefónicas, joyería, helados, ropa nueva y usada, o productos de Avon; lavar y planchar ajeno, el cuidado de niños y limpiar casas.

Una de las empresas entrevistadas por la RSM, admitió que los salarios en Honduras “son totalmente inadecuados para cumplir con el nivel de vida” en el país. “Las trabajadoras(es) lo están expresando más y más, pero las fábricas mantienen los salarios bajos. Se podría pensar que como empleador a uno le gustaría conseguir las mejores trabajadoras(es) y ofrecer un mejor salario para lograrlo, pero eso no es lo que está pasando.” Sin embargo, la misma persona también reconoció que los bajos salarios no eran un problema de cumplimiento para su empresa, ya que su código de conducta exige que los proveedores sólo paguen el salario mínimo legal. De hecho, la mayoría de las empresas internacionales entrevistadas por la RSM, estuvieron de acuerdo que los bajos costos laborales son una ventaja competitiva para Nicaragua por encima de Honduras.

ii. Pago por producción

Las implicaciones de ser pagados por pieza y/o por cumplir con las metas de producción fue la principal preocupación para las trabajadoras(es) y representantes de la sociedad civil entrevistados por EMIH. En muchos casos, cuando a las trabajadoras(es) se les paga por pieza o por alcanzar las metas de producción, no siempre es-

tán conscientes de la cantidad exacta de piezas que han trabajado durante una semana y no confían en las cifras que aparecen en sus recibos de pago o nóminas.

De acuerdo con Ana Lucía Restrepo, el hecho de que a las trabajadoras(es) se les pague de esta

Dijeron que las trabajadoras(es) de las maquiladoras ganan más que otras porque nos pagan por producción, en base a alcanzar las metas. Pero si hacemos los cálculos, no están pagando mucho más que el salario mínimo. La ley dice que debemos ganar Lps\$ 1,096 a la semana. Pero incluso cuando yo trabajo muy duro para cumplir con la meta de producción, con la esperanza de poder ganar mucho más que las demás trabajadoras(es), lo que gano al final de la semana son Lps\$ 1,289. Eso es tan sólo Lps\$ 193 por arriba del salario mínimo. Y eso es lo que gano después de todo el esfuerzo que puse. Así que, ¿dónde está nuestra ganancia?

Trabajadora de maquila

manera, más que por las jornadas de trabajo “no implica que haya mayor justicia, puesto que las piezas y metas se calculan con base en el rendimiento del esfuerzo extremo, y no sobrepasa en mayor monto el salario mínimo, con la desventaja de que la capacidad humana de rendir con sobreesfuerzos es temporal.”

En algunas fábricas, empleados contratados como supervisores declararon que no se les paga por las horas de trabajo extras, dado que tienen un sueldo fijo y son considerados como personal de confianza. Esto los motiva a presionar a las trabajadoras(es) de línea a que cumplan las metas durante sus horas regulares de trabajo. Bajo este sistema, no es de extrañar que las trabajadoras informen haber sido maltratadas por sus supervisores.

El cómo se les paga a las trabajadoras(es) fue un tema recurrente entre las personas consultadas por EMIH. Señalaron que las altas metas de producción son un factor importante que contribuye a otras violaciones de los derechos laborales, incluyendo las jornadas de trabajo y el almuerzo, y violaciones a los descansos. Por ejemplo, las trabajadoras(es) que no pueden cumplir con sus metas de producción durante las horas regulares a menudo llegan temprano “voluntariamente” o se quedan hasta tarde, o renuncian a parte o la totalidad de sus períodos de descanso a fin de cumplir la meta.

Aunque las empresas entrevistadas por la RSM no hicieron ningún comentario sobre cuestiones relacionadas con las jornadas de trabajo o metas de producción, dos de las once empresas que producen o se provisionan en Honduras identificaron a los problemas relacionados con horas extras como problemas persistentes de cumplimiento de los estándares laborales en el país. Una de las dos empresas

dijo: “Asegurarse que las horas extraordinarias sean voluntarias, que las trabajadoras(es) estén siendo remuneradas correctamente, y que se estén revisando los libros contables auténticos, son los desafíos en Honduras y El Salvador, al igual que en Asia.”

iii. Los cambios en el modelo de producción y la intensificación del trabajo

La intensificación del trabajo y la tendencia a aumentar la productividad también están vinculados a los cambios en los modelos de producción, tales como la utilización del trabajo en equipo, la producción modular y los horarios de trabajo 4x4 (en que las trabajadoras[es] trabajan 11 o 12 horas al día, cuatro días consecutivos, seguido de cuatro días de descanso).¹² Aunque gran parte de la literatura académica en Norteamérica y Europa describe la tendencia hacia la manufactura esbelta y la organización del trabajo en equipos y módulos como positiva y enriquecedora para las obreras(os), las trabajadoras(es) entrevistadas por EMIH plantearon muchas preocupaciones sobre estos cambios.

Algunas trabajadoras(es) sentían que habían sido contratadas para hacer una actividad, como la de operadora de máquina por ejemplo, pero ahora se esperaba que llevaran a cabo una serie



FOTO: EMIH

de operaciones adicionales, tales como cortar los hilos sobrantes de las prendas, dando por resultado que terminaban más exhaustas al final de la jornada. Otras no entendían por qué se esperaba de ellas que ahora realizaran actividades que parecían más de técnicos especializados, por ejemplo, el servicio de máquinas que se encontraban en mal estado. Además, las obreras reportaban que se esperaba de ellas que limpiaran su área de trabajo, rellenaran los oasis o dispensadores de agua y sacaran la basura al final de su turno, y que estas demandas adicionales afectaban su capacidad de cumplir con las metas, ya que perdían tiempo de producción y por lo tanto ganaban menos.

Las metas inalcanzables de producción fueron identificadas como un problema principal por casi todas las trabajadoras(es) entrevistadas. Además, informaron de casos en que se habían reducido el número de operadores de máquinas de los equipos de trabajo pero las metas de producción eran las mismas o mayores. Muchas se quejaron de la presión que enfrentan para cumplir con la meta de producción por equipo, lo cual dijeron, afectaba negativamente su capacidad para mantener una relación de solidaridad con sus compañeras(os) de trabajo. Por ejemplo, las trabajadoras(es) dijeron que todo el equipo perdía ingresos cuando alguien se enfermaba, estaba embarazada

y/o funcionaba más lentamente que otros(as). Hicieron notar que el sistema de trabajo en equipo transfiere responsabilidades que antes eran del supervisor a los propios equipos, como disciplinar a las trabajadoras(es) y mantener el ritmo de trabajo, a los propios equipos. La mayoría de las trabajadoras(es) entrevistadas prefieren el método tradicional de producción de línea de ensamble, en la que cada trabajador(a) realiza una operación y tiene una meta individual que cumplir.

Informantes de la sociedad civil también se refirieron a los impactos negativos que tienen la intensificación del trabajo y largas jornadas en la salud de la mujer y su bienestar personal. De acuerdo con Yadira Mineros, del Centro de Derechos de Mujeres (CDM), las condiciones de la maquila se han vuelto más precarias, las violaciones de los derechos laborales más graves, incluyendo un aumento en el abuso verbal y en algunos casos la reaparición del abuso físico como práctica. Mineros también apuntó a una relación entre la intensificación del trabajo y la salud reproductiva de la mujer, que según ella es un tema que debe ser objeto de una mayor atención. Su organización ha identificado casos en los que las mujeres trabajadoras han sufrido abortos espontáneos o infecciones durante el embarazo, que ella cree pudieran estar relacionadas con las condiciones de trabajo. Señaló que, en general, las fábricas ya no despiden a las mujeres embarazadas, lo cual ve como un avance, pero el aumento de las denuncias de problemas de salud reproductiva es alarmante. De acuerdo a Mineros, se requiere de nuevas investigaciones a fin de determinar si existe una relación entre estos problemas y las prácticas de producción.

La socióloga Isbela Orellana también planteó preocupaciones sobre los impactos que están teniendo las metas de producción y las jornadas de trabajo 4x4 en la salud de las trabajadoras(es) y en su calidad de vida. “Los impactos de estas largas jornadas de trabajo y la manera como se organiza la producción son factores que deben ser objeto de una mayor atención. Deben realizarse estudios con criterios profesionales y técnicos, a fin de determinar las implicaciones que las metas

tienen para la salud de las trabajadoras(es) y para su presente y futura calidad de vida.”

Según Orellana, la tendencia hacia un horario de trabajo 4x4 también ha afectado negativamente el derecho de las trabajadoras(es) jóvenes a recibir educación superior: “Tenemos un número de estudiantes universitarios (que también trabajan en la maquila) que se matriculan para las clases y tienen que abandonar la escuela por los cambios en sus horarios de trabajo. Se inscriben para una clase en un momento determinado y en dos o tres semanas se encuentran con que sus horarios de trabajo han cambiado [a una semana de trabajo 4x4]. Esto impide su posibilidad de estudiar en la universidad.”

Las trabajadoras(es) entrevistadas expresaron diferentes puntos de vista sobre el sistema 4x4. Algunas consideraron que el sistema 4x4 tiene beneficios, porque les permite centrarse en sus responsabilidades del hogar durante los cuatro días consecutivos que tienen libres, aunque en realidad no tengan días de descanso ya que pasan todo ese tiempo cuidando de sus hijos, limpiando la casa, cocinando, asistiendo a las juntas de la escuela, ayudando a sus hijos con sus tareas escolares, etc. Vale la pena señalar que este es el mismo argumento de los empresarios, quienes dicen que el modelo de producción beneficia a las mujeres porque les permite contar con tiempo para atender sus responsabilidades en el hogar, reafirmando por tanto la visión de la sociedad sobre el papel de la mujer en la familia nuclear, y evadiendo la cuestión de si el resto de la sociedad y los propios empresarios tienen responsabilidad respecto al trabajo no remunerado y no reconocido de la “economía del cuidado.”

Otras trabajadoras criticaron las jornadas 4x4, diciendo que durante ese largo día de trabajo sólo tienen una hora de almuerzo y nadie se toma la hora completa, por la presión de cumplir con las metas. Después de trabajar un turno de 11 horas, vuelven a casa y sus hijos están dormidos y casi no los conocen.

A todas las entrevistadas estos turnos de trabajo les resultaban agotadores. “Es como trabajar una semana completa en menos tiempo.”

iv. Discriminación de género y la doble jornada de las mujeres

Muchas de las entrevistadas dijeron que a menudo estaban demasiado cansadas para poder cumplir con sus metas de producción, por el trabajo no remunerado y no reconocido del que también son responsables en sus hogares. Las que trabajan en el turno de noche se sienten desconectadas de sus hijos, ya que si descansan durante el día, rara vez ven a sus hijos.

Antes de salir para el trabajo, preparamos sus refrigerios, dejamos el almuerzo listo y si es posible hacemos la limpieza. Cuando llegamos a casa estamos cansadas y tenemos que hacer la limpieza y preparar la cena, pasar tiempo con nuestros hijos, revisar las tareas ... No hay un solo minuto que sea sólo para nosotras.

Trabajadora de maquila

Además de la doble jornada, muchas de las entrevistadas también le mencionaron a EMIH las formas persistentes de discriminación de género en el lugar de trabajo. Yadira Mineros, del CDM, señaló

algunos ejemplos, incluyendo:

- Pruebas de embarazo, que dijo siguen ocurriendo en algunas fábricas;¹³
- El acoso sexual;
- La segregación de las mujeres en ‘guetos’ de trabajo; y
- El incumplimiento de los propietarios de las maquiladoras de cumplir con su obligación de proporcionar centros de cuidado infantil.

En contraste, algunas de las compañías entrevistadas por la RSM pudieron identificar solo algunos impactos específicos de las condiciones de trabajo en las trabajadoras. La mayoría de las empresas dijeron que si bien la fuerza de trabajo que elabora sus productos en Centroamérica era predominantemente de sexo femenino, no creía que hubiera ningún problema que enfrentaran las mujeres en las fábricas de sus proveedores en función del género.

“No, no he visto una diferencia [en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres],” dijo una. “Las mujeres tienen más oportunidades de

empleo... Desde la perspectiva de la empresa, hay igualdad de condiciones. En Honduras, la preocupación es que los homicidios de mujeres están en un nivel alto, pero en términos de justicia laboral, no veo ninguna diferencia entre hombres y mujeres.”

Sin embargo, dos de estas empresas señalaron que las cuestiones relativas a los derechos de las mujeres (las licencias y prestaciones) durante el embarazo todavía no estaban siendo debidamente tomadas en cuenta en Centroamérica, a pesar de que creía que las pruebas de embarazo ya no era una práctica común. “Lo frustrante es que las fábricas que han estado con nosotros desde hace varios años siguen fallando en temas de derechos de las embarazadas. Eso debería ser algo del pasado. En este tema, no deberían estarse violando derechos porque una trabajadora está embarazada, pero seguimos viéndolo. Si la región quiere pasar a otro nivel, la mentalidad de los líderes tiene que mejorar.” Otra empresa señaló que de vez en cuando llegan a tener problemas de discriminación relacionada con el embarazo en la contratación, pero que esto había sido mucho más un problema siete o más años atrás.¹⁴

Dos empresas se refirieron al problema del acoso hacia las trabajadoras, incluido el acoso sexual. De acuerdo con EMIH, el acoso sexual es reportado con poca frecuencia y muchas veces visto con indiferencia por los empleadores y funcionarios del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, el hecho de que el acoso sea un problema grave fue confirmado por algunas de las trabajadoras entrevistadas. De acuerdo a las obreras, en muchas ocasiones las mujeres son objeto de hostigamiento por parte de los mandos medios y sus compañeros de trabajo. Sin embargo, hay muchos casos de acoso sexual de los que no existen quejas formales presentadas contra el acosador, a pesar de que la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres lo prohíbe.

Una compañía habló de la discriminación de género en la contratación de nuevo personal, y señaló que los anuncios de trabajo y la publicidad son específicos sobre el género. “Aunque yo no he podido determinar si existe un número signi-



ficativo de mujeres mecánicas de máquinas cortadoras de tela, los empleadores asumen que ciertos puestos de trabajo están determinados o se asignan de acuerdo al género.¹⁵ Nosotros trabajamos con los proveedores para que la contratación laboral sea neutra al género y [asegurar que] los candidatos sean seleccionados en base a sus capacidades para hacer el trabajo.”

Es de destacar que ninguna empresa mencionó el incumplimiento de las maquilas en Honduras en ofrecer servicios de centros de cuidado infantil así como los tiempos de descanso para las madres lactantes, un requisito contemplado por la ley hondureña para cualquier fábrica que tenga más de 20 trabajadoras(es) que sean madres.¹⁶ Una auditoría de la Asociación Trabajo Justo, de 2010, a una fábrica de camisetas que produce para adidas, Liz Claiborne y Nike, hizo notar que la fábrica no cumplía con la ley en este tema. La gerencia de la fábrica respondió que “tener un centro de cuidado infantil no es una práctica común en Honduras...[y por lo tanto] la mayoría de las fábricas que existen no tienen uno.”¹⁷ Aunque está claro que la ley no se cumple — lo cual es un problema común en el país — las marcas internacionales deberían estar muy conscientes de que el incumplimiento en proporcionar centros de cuidado infantil y otorgar los tiempos para las madres lactantes en el trabajo es una continua violación de los derechos de las mujeres, amparados por ley y contemplados bajos los códigos de conducta de la marca.

v. Abuso verbal y físico

En sus primeros años, la maquila fue señalada por los sindicatos, las organizaciones de derechos humanos y de mujeres por la recurrencia de abusos verbales y físicos. Con el tiempo y como resultado de numerosas quejas, así como por campañas internacionales, esta situación parecía haber mejorado. Sin embargo, recientes investigaciones llevadas a cabo por EMIH han documentado ejemplos de que el maltrato físico ha reaparecido en algunas fábricas. Yadira Mineros, de CDM, confirma que su organización también ha recibido denuncias y testimonios de trabajadoras(es), diciendo que fueron insultadas e incluso golpeadas por sus empleadores. Basándose en entrevistas recientes con lideresas de derechos laborales y mujeres en otros países centroamericanos, EMIH cree que este problema de los abusos físicos y verbales también está reapareciendo en las maquiladoras en otros países de la región.¹⁸

vi. Empleo precario

EMIH documentó problemas con modalidades de trabajo precario que están surgiendo, principalmente el carácter abusivo de los contratos de corto plazo y de los periodos de prueba, así como cambios recientes a la ley, diseñados para permitir un mayor empleo temporal (ver página 41).

Las trabajadoras(es) entrevistadas por EMIH señalaron el hecho de que algunas de las empresas siguen contratando trabajadoras(es) por 59 días, sin que se les permita completar el período de

prueba de dos meses.¹⁹ Una vez que este periodo termina, se les pide que firmen un nuevo contrato, dando por consecuencia que nunca se conviertan en empleadas(os) permanentes. Según las trabajadoras(es) es una práctica común de la gerencia informar a los empleados(as) de nuevo ingreso que durante su período de prueba no tienen derechos, aunque la ley diga lo contrario.²⁰

Dos empresas entrevistadas por la RSM también identificaron el abuso de los contratos a corto plazo como un problema persistente en el cumplimiento de sus códigos de conducta en Honduras. “Estamos teniendo problemas de contrataciones con algunos dueños de las fábricas,” dijo una. “El abuso de los contratos a corto plazo se está convirtiendo en un problema.”

Aunque la subcontratación de trabajadoras(es) para la producción en maquila, a través de agencias de terceros, no es una práctica común en Honduras, la mayoría de los parques industriales subcontratan algunos servicios como la seguridad, limpieza y mantenimiento. De acuerdo a EMIH, en las fábricas donde se subcontrata personal de seguridad, surgen muchas quejas de las trabajadoras(es) sobre maltrato, abuso y falta de respeto a su integridad física por los guardias de seguridad, cuyo trabajo es revisar su cuerpo y pertenencias cuando salen de la fábrica, para evitar el robo de prendas de vestir o equipo.

vii. Salud y seguridad ocupacional

El tema de la salud en el trabajo fue mencionado con regularidad en las entrevistas realizadas por EMIH. Las trabajadoras(es) con frecuencia se quejaron de experimentar dolores crónicos resultado de tener que pasar muchas horas en la misma posición realizando movimientos repetitivos. También se quejaron de migrañas, estrés, problemas intestinales, dolor de espalda y muscular. Las trabajadoras(es) organizadas en equipos dijeron sentirse presionadas para no ir al baño o tomar un trago de agua, ya que ello podía impedir a su equipo alcanzar las metas de producción y, en consecuencia, perder los bonos de producción. La presión puede venir de los supervisores y/o miembros del equipo.

Un número de trabajadoras(es) entrevistadas también se quejaron de problemas de salud relacionados con el tamo de la tela y la falta de equipo de protección personal. Las trabajadoras(es) no acostumbran utilizar el equipo aún cuando esté disponible. Las trabajadoras(es) dijeron no utilizar las mascarillas por el calor en la fábrica; EMIH sugiere que sería importante analizar qué tipo de equipo sería más apropiado que utilizaran las trabajadoras(es) y qué información se les debe proporcionar para fomentar su uso. Las trabajadoras(es) también se quejaron que sus empleadores rara vez se preocupan por la higiene en la preparación de los alimentos en la cafetería de las fábricas, y como resultado, muchas reportaron haber tenido serios problemas estomacales por la comida de esos lugares.

EMIH reconoce que algunos de los problemas de salud y seguridad ocupacional han sido abordados por los empleadores, aunque suelen darle más importancia a estas cuestiones justo antes de alguna visita de los auditores sociales a una fábrica.

La Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), una de las organizaciones que por muchos años ha documentado y abordado de manera sistemática los problemas de salud en las maquilas, especialmente de las mujeres, ha llamado la atención hacia la extendida incidencia de trastornos musculoesqueléticos (TMEOs).²¹

Antes del golpe militar de 2009, CODEMUH presentó una propuesta de reforma al Título V del Código del Trabajo, sin embargo, la crisis social y política generada por el golpe de Estado impidió que la propuesta avanzara. La CODEMUH explicaba su propuesta de la siguiente manera:

Estamos pidiendo una reforma que está orientada a prevenir enfermedades y lesiones, así como promover una mejor aplicación de la ergonomía en el lugar de trabajo. [Específicamente] que se reconozca que han surgido nuevas enfermedades y lesiones como resultado de nuevos tipos de puestos de trabajo y procesos de producción, producto de la globalización económica. Estos cambios han dado lugar a nuevos riesgos para la salud de las trabajadoras(es): están utilizando nuevos tipos de productos químicos, el trabajo se está organizando de nuevas

maneras, y hay muchos otros tipos de problemas ... En la actualidad sólo hay 44 tipos de enfermedades y lesiones profesionales reconocidas en la ley, porque esta ley fue escrita en la década de 1950.²²

En enero de 2012, CODEMUH anunció su decisión de presentar una queja formal contra el Gobierno de Honduras ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos por su omisión de proteger y atender las lesiones físicas sufridas por las trabajadoras(es) de la industria de la maquila. La denuncia se basa en 47 casos en los que el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) ya ha declarado que las lesiones musculoesqueléticas sufridas por las trabajadoras(es) son irreversibles. La denuncia incluirá la petición de CODEMUH de reformar el Título V del Código del Trabajo hondureño para agregar a su lista actual más enfermedades y lesiones relacionadas al trabajo.²³

En noviembre de 2011, la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) y el Centro de Rehabilitación del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) firmaron un acuerdo²⁴ com-

prometiéndose a cooperar en materia de salud y seguridad ocupacional para el sector de la maquila, cuyo enfoque está en la prevención de lesiones relacionadas al trabajo y la rehabilitación de las trabajadoras(es) lesionadas y su reingreso a la fuerza laboral.²⁵ Aunque esta iniciativa representa un reconocimiento del problema por la industria y el gobierno, no hay mucha información disponible sobre el fondo de la iniciativa.

En el informe de abril de 2012 de la Asociación Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés), sobre una investigación en Gildan Activewear sobre su programa de salud y seguridad ocupacional, en respuesta a una denuncia de terceros presentada por CODEMUH, se encontró que mientras la compañía ha tomado una serie de medidas en un intento de abordar cuestiones ergonómicas relacionadas con lesiones musculoesqueléticas, fue muy deficiente el nivel de información que tenían las trabajadoras al respecto, así como su participación en el programa de salud y seguridad de la empresa.²⁶ Una denuncia similar fue presentada por CODEMUH en contra de Hanesbrands y la investigación correspondiente todavía está pendiente.

viii. Seguridad personal

Mineros señaló la falta de seguridad personal en Honduras como “un tema que ha tenido un impacto en casi todo lo que pasa en el país, incluyendo las inversiones extranjeras.” Señaló que Nicaragua es el único país de la región que ha tenido éxito en el control del tráfico de droga y el crimen organizado, y en prevenir que los cárteles se establezcan en su territorio.

Un número de empresas entrevistadas por la RSM confirmó que la situación de seguridad es una desventaja competitiva para Centroamérica, y en particular para Honduras y El Salvador, en comparación con los países asiáticos en los que operan.²⁷ Una empresa mencionó a las cuestiones de seguridad como la desventaja número uno en Centroamérica. “Esto ya no es una cuestión política o ideológica, es el hecho de ser un corredor para el tráfico de drogas, y pone una tensión en toda la región....” Mientras que la seguridad

FOTO: GIORGIO TRUCCHI - REL-UITA



personal no es vista como un problema que podría impedir que las empresas operaran en Honduras, sí se ve como un problema grave. A pesar de estas preocupaciones, la mayoría de las empresas dijeron que la seguridad no era un factor determinante para sus decisiones de aprovisionamiento.

Para las trabajadoras, la falta de seguridad personal es más que una desventaja competitiva. Diariamente, deben viajar hacia y desde sus lugares de trabajo — algunas en la oscuridad de la madrugada y/o tarde en la noche — enfrentando la amenaza muy real de ser asaltadas física y/o sexualmente. Obviamente, esto es particularmente un problema para las trabajadoras que, en los casos más graves, se convierten en una víctima más de feminicidio.²⁸ Aunque nadie parece ser inmune al problema, las obreras son claramente más vulnerables, ya que no ganan suficiente dinero para vivir en vecindarios seguros o contar con un medio de transporte seguro que las traslade hacia y desde la puerta de su casa.

ix. Seguridad social²⁹ y servicios médicos de empresa

Cuestiones relacionadas con la salud laboral son de gran preocupación tanto para los empleadores como las trabajadoras(es), aunque tienen perspectivas muy diferentes sobre dónde radican los problemas del sistema de salud. En julio de 2011, las cotizaciones de empleadores/empleados al IHSS se incrementaron y generaron la oposición de los empresarios, quienes expresaron su preocupación de que el aumento pagaría los salarios de los “burócratas” del IHSS. Este argumento, que gran parte de las contribuciones del empleador/empleo se iría a pagar los sueldos de los empleado(as) sindicalizados del IHSS, está siendo utilizado para justificar la creación de los servicios médicos controlados por la empresa.³⁰ De acuerdo con Daniel Facussé, Presidente de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), los propietarios de las maquilas contratan médicos para evitar que “incapacidades no justificadas” sean remitidas al IHSS.³¹

En contraste, las trabajadoras(es) entrevistadas se quejaron de los servicios médicos que ofrecen

los empleadores, en forma de consultorios médicos en las fábricas, pues no atienden adecuadamente sus necesidades de salud.³² Dijeron que sus empleadores prefieren que vean al médico de la empresa con el fin de evitar que se tomen un tiempo libre para ir a una clínica del IHSS. Las trabajadoras(es) reportaron que frecuentemente se les niega el derecho a ausentarse del trabajo para ir a una clínica del IHSS, lo cual justifican por el hecho que hay un médico en la planta. Y si ese médico determina que la enfermedad o lesión no es lo suficientemente grave como para que la trabajadora(or) se ausente y vaya a la clínica, la única otra opción es no ir a trabajar al día siguiente e ir al IHSS sin el permiso del médico de planta, perdiendo así el salario de un día entero.

Otro problema es las consecuencias económicas y de salud a largo plazo para las trabajadoras(es), cuando no están aseguradas y sufren un accidente de trabajo, que se traduce en una incapacidad permanente, o cuando sufren un accidente fuera del lugar de trabajo y de la jornada laboral. En cualquier caso, el trabajador o la trabajadora que sufra una lesión, puede llegar a necesitar una costosa terapia y exámenes médicos, que al no estar cubiertos por el IHSS le obligaran a buscar atención en hospitales públicos, y en el caso de hacer uso de servicios privados, deberá pagar por todos los gastos. La necesidad de mejores prácticas administrativas y un mejor trato, tanto en la fábrica como en las clínicas del seguro social, fue una preocupación constante de las trabajadoras(es) entrevistadas. Los problemas identificados fueron:

- La deficiencia, tanto del IHSS como de los empleadores, de asumir la responsabilidad de los trámites y entrega de documentos que autorizan la prestación oportuna de los servicios de la seguridad social a una trabajadora de nuevo ingreso o re-contratada.³³
- Casos documentados en que los empleadores descuentan de los salarios las cuotas correspondientes del seguro social pero las retienen en lugar de reportarlas al IHSS. Como resultado, las trabajadoras(es) están pagando por su

seguro de salud, pero no reciben atención médica cuando visitan una clínica.

- Cuando las trabajadoras(es) se lesionan en el trabajo, el consultorio médico de empresa no les da la debida atención y son maltratadas por el personal en los consultorios de fábrica. Las trabajadoras(es) tienen que comprar su propia medicina, por la escasez de medicamentos en esos consultorios.
- Las trabajadoras(es) bajo los sistemas 4x4 y sus variantes, son criticadas cuando piden permiso para ir al IHSS porque se espera que vayan al IHSS en uno de sus días de descanso.

Otro problema común, como se mencionó anteriormente, tiene que ver con la calificación de las enfermedades y lesiones relacionadas al trabajo. Si el tipo de lesión no está en la lista de IHSS, según lo definido por el Código del Trabajo, la trabajadora(or) tiene más dificultad para tramitar su incapacidad, compensación o pensión.

Por último, muchas de las trabajadoras(es) entrevistadas por EMIH sienten que no tienen suficiente información sobre sus derechos protegidos por la Ley del Seguro Social.³⁴

x. Falta de protección social cuando las fábricas cierran

Existen numerosos casos documentados en Honduras de que propietarios de fábricas han cerrado y no le han pagado a las trabajadoras(es) sus indemnizaciones legales, salarios caídos y otras prestaciones adeudadas,³⁵ lo que viola el Código del Trabajo y deja a los trabajadores(as) desplazados en una situación extremadamente vulnerable.³⁶ Según Yolanda González del Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación (ERIC), “el hecho de que las maquilas cierran y no pagan a sus trabajadoras(es) ha sido normal en Honduras. Ahora las trabajadoras(es) han comenzado a pensar que esto no está bien y que las fábricas tienen la obligación de pagarles lo que se les debe, lo cual es un avance en el proceso de sensibilización sobre los derechos laborales.”³⁷

Esta preocupación también fue planteada por una de las marcas entrevistadas por la RSM.

Identificó los cierres de fábrica no planeados como un problema grave en Honduras. “Algo de lo que nos hemos dado cuenta es que hay una falta de protección social en el caso de los cierres, cuando a las trabajadoras(es) no se les paga su indemnización... Aunque el Ministerio del Trabajo (MT) se involucra, no hace cumplir la ley.” La marca se refirió a dos casos de cierres de fábricas en las que el Ministerio “tomó medidas, pero no las suficientes para que las trabajadoras(es) fueran respaldadas.”

Dos empresas se refirieron a la falta de claridad sobre la indemnización por despido en Honduras. Una señaló que los montos de indemnización deben ser apartados por el empleador y utilizados si el negocio cierra o si los servicios de un trabajador ya no son necesarios en la empresa. “Las trabajadoras(es) ahora ven [a la indemnización] como algo a lo que tienen derecho [anualmente], y los empleadores la pagan cada año,” dijeron. “La parte triste es que el dinero no está allí cuando las trabajadoras(es) realmente lo necesitan.”³⁸

La otra observó que cuando hay despidos, los empleadores negocian individualmente con las trabajadoras(es) una indemnización menor a la exigida por ley. “Le dicen a las trabajadoras(es) [cuando son despedidas]: ‘No tiene que esperar dos meses si acepta esta cantidad ahora’ ... Y las trabajadoras(es), si quieren salir de la fábrica, a veces afirman [abiertamente] que están organizando un sindicato a sabiendas que les ofrecerán una indemnización por despido para impedir la entrada del sindicato.”

xi. Libertad de asociación (LDA):

La investigación de EMIH encontró que existe una hostilidad considerable hacia los sindicatos por parte de los empleadores, que ven a las trabajadoras(es) organizadas como una amenaza a la competitividad. De acuerdo a una investigación de EMIH en mayo 2012, existen 10 sindicatos de fábrica en el sector de maquila.³⁹ Hace diez años, en su edición de febrero 2002, la revista *Vida Laboral* enlistaba 28 sindicatos de fábrica.⁴⁰

Al mismo tiempo, ha habido algunas importantes victorias sindicales en los últimos años, la

Todo el mundo sabe lo difícil y frustrante que es organizar porque es una industria inestable. Cuando las trabajadoras(es) se organizan, los empleadores dicen que no hay producción o que la marca retiró sus órdenes. Cierran las fábricas y la mayoría no le paga a las trabajadoras(es) lo que les deben, y se van dejando atrás maquinaria inservible [para que las trabajadoras(es) las vendan]. ¿Qué se supone que tienen que hacer las trabajadoras(es)? ¿Ver si alguien quiere comprar las maquinas para poder sacar parte del dinero que se les debe?

Evangelina Argueta

mayoría de las cuales tuvieron el apoyo de campañas de solidaridad internacionales. Dos buenos ejemplos son los casos de las fábricas Russell Jerzees de Honduras y de STAR. Aunque ambas luchas fueron muy difíciles para las trabajadoras(es) involucradas, los resultados fueron importantes mejoras en salarios y condiciones de trabajo. En el caso de Russell, en el que la empresa cerró la fábrica en medio de las negociaciones del primer contrato colectivo, la persistencia de las trabajadoras(es) y la presión sobre las universidades estadounidenses y canadienses de no comprar prendas de vestir con licencia de Russell dio lugar a que la empresa abriera una nueva fábrica, recontratara a las trabajadoras(es) y negociara un convenio colectivo con su sindicato.⁴¹ El sindicato SITRASTAR ha tenido éxito en la negociación de aumentos salariales en el convenio colectivo, que han aumentado los salarios un 10% por encima del salario mínimo para el sector, así como lograr subsidios diarios de transporte y mejorar prestaciones sobre maternidad y otras. La fábrica STAR, antes propiedad de Anvil, fue comprada recientemente por Gildan Activewear.

Hubo consenso entre las trabajadoras(es) entrevistadas sobre el hecho de que es extremadamente difícil organizar un sindicato en Honduras, por la hostilidad antisindical de los empleadores y las diversas estrategias que utilizan para mantenerse libres de sindicatos. Estas incluyen:

- Ofrecer nuevas prestaciones con el fin de convencer a las trabajadoras(es) de que no necesitan un sindicato.
- La promoción de “pactos colectivos” [a través de las asociaciones solidaristas⁴²] como una alternativa a los convenios colectivos negociados por un sindicato. Las trabajadoras(es) gene-

ralmente no son conscientes de estos pactos.

- Amenazar a las trabajadoras(es) diciéndoles que si están planeando organizar un sindicato serán despedidas.
- Etiquetar a los que participan en un sindicato como “problemáticos” y ponerlos en listas negras.⁴³
- Promover el temor en las trabajadoras(es) de que perderán sus empleos si existe un sindicato, que a menudo resulta en que aquellas que no forman parte del sindicato culpen a quienes sí lo son de poner en riesgo sus puestos de trabajo.

Aquellas trabajadoras(es) entrevistadas que participaban en un sindicato también hablaron sobre las dificultades que han tenido que superar para hacer efectiva la libertad de asociación. Señalaron, por ejemplo, la necesidad urgente de capacitarse para fortalecer su capacidad de negociar con sus empleadores. Señalaron que la experiencia que han adquirido en el proceso de ganar el reconocimiento de su sindicato, y la coordinación con otras partes interesadas, las ha ayudado a comprender la importancia de luchar por sus derechos y adquirir habilidades de negociación.

Cuatro de las empresas entrevistadas por la RSM hicieron eco de las preocupaciones de las trabajadoras(es), identificando a la libertad de asociación como un problema de incumplimiento significativo en Honduras. “Algunos dueños de las fábricas locales prefieren no trabajar [con nosotros], antes que respetar la libertad de asociación,” dijo una marca. “Estos dueños de fábricas están totalmente en contra de la libertad de asociación.”

“La LDA es siempre un tema difícil en Honduras,” comentó otra. “A pesar de plantear la

cuestión con los empleadores, es difícil. No estoy seguro de la historia que haya detrás, pero las trabajadoras(es) no solo tienen miedo de plantear problemas, sino que ni siquiera quieren hablar de ello en las entrevistas. Tienen miedo de expresar sus quejas. Nunca he visto a un sindicato en alguna de las fábricas de ropa en las que he estado en Honduras.”

Los representantes de la sociedad civil confirmaron que uno de los derechos más violados en Honduras es el derecho a organizarse, y que esto es un problema aún mayor en las maquilas. De acuerdo el asesor sindical Ajax Iriás, “está convirtiendo la libertad sindical en un mito, al igual que la contratación colectiva, lo que debilita al

trabajador/a y a las organizaciones que le representan colectivamente.”

Según Evangelina Argueta, “las trabajadoras(es) ni siquiera tienen derecho a organizarse. Les fue dicho que deben proteger sus puestos de trabajo, y se ponen nerviosas de que si se organizan los van a perder. Un trabajador necesita su trabajo para educar y alimentar a sus hijos ... Existe una campaña para que sean sumisos ...” Argueta habló de que la protesta social ha sido tipificada como delito en Honduras con la aprobación, en noviembre 2010, de la Ley Antiterrorista⁴⁴ que dijo también constituye una amenaza para las trabajadoras(es) que quieren hacer valer sus derechos laborales.



Miembros de SITRASTAR

FOTO: EMIH

Leyes laborales, aplicación de la ley y diálogo social

Además de discutir los problemas y cuestiones del lugar de trabajo, a los representantes de la sociedad civil entrevistados por EMIH se les pidió que comentaran sobre los cambios significativos recientes en las leyes del país que flexibilizan la relación laboral, de los problemas con la aplicación de la ley actual y el clima de relaciones laborales que prevalece.

i. Ley de Empleo Temporal

Durante el 2010, los empresarios hondureños cabildaron activamente para conseguir cambios a las leyes que permitieran el empleo temporal.⁴⁵ Aprobada por el Congreso Nacional de Honduras, en noviembre de ese año, la Ley de Empleo Temporal permite la contratación bajo contratos de corto plazo y el pago por hora en lugar de semanalmente. Promovido como una medida de emer-

gencia para hacer frente al desempleo durante la crisis económica actual, el programa se supone llegará a su fin en noviembre de 2013. Sin embargo, sindicatos y otros grupos de la sociedad civil entrevistados por EMIH expresaron sus preocupaciones de que la ley establece un precedente y pudiera ratificarse como permanente en futuras legislaturas.

Las tres principales centrales obreras de Honduras y otras organizaciones de la sociedad civil, han expresado su fuerte oposición al programa, alegando que ello perjudicaría el derecho de las trabajadoras(es) a la seguridad en el empleo, los salarios estables que satisfagan sus necesidades básicas, la antigüedad, prestaciones de ley, como permisos de maternidad y vacaciones, seguridad social, y el sueldo del 13^{vo} y el decimocuarto meses,⁴⁶ así como el derecho a organizarse y negociar colectivamente. Por ley, la forma de pago para las trabajadoras(es) temporales, al menos parcialmente, será en función de si las trabajadoras(es) cumplen las metas de producción. La ley establece que se les pagará el sueldo básico, más un adicional de 20% de ese salario, sí, y sólo sí la trabajadora(or) cumple con la meta de producción.⁴⁷

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó una serie de observaciones y recomendaciones relativas a la ley, incluyendo que se garantice su carácter excepcional, con el fin de que no afecte el empleo permanente, se respeten la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, y se cree una Comisión de Seguimiento para evaluar los resultados del programa.⁴⁸

Sindicatos y otros portavoces de la sociedad civil entrevistados por EMIH fueron unánimes en la creencia de que el propósito de la ley es flexibilizar y desregular las relaciones laborales con el fin de atraer la inversión extranjera.

La mayoría de las empresas entrevistadas por la RSM se mostraron reacias a comentar sobre la Ley de Empleo Temporal u otros cambios o propuestas de cambios recientes en la política del gobierno y/o regulaciones laborales en Honduras. La mayoría insistió en que los cambios en leyes y regulaciones laborales no afectan su capacidad de

lograr el cumplimiento de su código de conducta y guías de referencia. Sin embargo, dos compañías hablaron de las dificultades que tienen para convencer a los proveedores de cumplir la ley y/o sus códigos de conducta. Una empresa mencionó la nueva Ley de Empleo Temporal, diciendo que “está haciendo más difícil conseguir que las fábricas sigan nuestro código; los está haciendo que sean más resistentes.” De acuerdo con la empresa, los proveedores ahora argumentan que la ley les permite utilizar un horario flexible. Otra compañía dijo que la cuestión del trabajo temporal está en su radar, pero se centran en si la práctica es abusiva. “Las fábricas necesitan a veces trabajo a corto plazo, pero eso no es excusa para abusar de ello. Si el gobierno les está haciendo más fácil a los empleadores hacerlo, sería muy desalentador y podría hacer que nuestro trabajo sea mucho más difícil.”

Sólo una empresa habló positivamente de la Ley de Empleo Temporal, argumentando que la forma en que originalmente se redactó el Código del Trabajo es bastante rígida. “Si usted necesitaba contratar [trabajadoras(es)] durante tres meses, la ley ataba a los empleadores.” La mayoría de las otras empresas dijeron que la nueva ley no afectará su capacidad de aplicar sus estándares del código y/o que contratar bajo contratos consecutivos de corto plazo sería considerado una violación a su código, fuera o no permitido por la ley.

ii. Las ciudades modelo

En febrero de 2011, el Congreso Nacional de Honduras aprobó una reforma a la Constitución que permite al gobierno la creación de Regiones Especiales de Desarrollo (RED), basadas en la idea de “ciudades modelo” por el economista estadounidense Paul Romer. Una RED sólo puede establecerse con la aprobación del Congreso pero, una vez establecida, su carácter no puede ser revocado o modificado sin el voto mayoritario de dos tercios en el Congreso y la mayoría de votos en un referéndum entre las personas que hayan elegido vivir en la RED.⁴⁹

En teoría, estas ciudades modelo serían zonas semi-autónomas con sus propios gobernadores, administraciones públicas, fuerzas policiales, ju-



diciales, sistemas fiscales, leyes y reglamentos (incluidas políticas y regulaciones de inmigración), y políticas económicas y proyectos de desarrollo. Según el economista Hondureño Pedro Morazán, “la visión ... es que en las ‘ciudades de estatuto’ todos los problemas [del país] podrían ser aislados, creando una especie de situación de cuarentena jurídica que haría surgir como por arte de magia el progreso, el bienestar y, sobre todo, una nueva y mejor institucionalidad.”⁵⁰ Por su parte, Romer elogió a los líderes Hondureños por haber decidido la creación de “un refugio seguro donde pueden hacer una clara ruptura con un ciclo de inseguridad e inestabilidad...” y por reconocer “que tenían que ir más allá de las zonas francas existentes en torno a la industria de la ‘maquila’ de manufacturas para exportaciones.”⁵¹

En diciembre de 2011, el presidente Lobo Sosa nombró a cinco de nueve miembros de una Comisión de Transparencia provisional, que tendrán el mandato de supervisar el desarrollo y la administración de las RED. Con excepción de Ong Boon Hwee, ex director de operaciones de Singapur Power, todos los miembros actuales de la Comisión son economistas de Norte América, con el mismo Paul Romer como presidente.⁵² La distribución y facultades de la Comisión han despertado preocupaciones por el carácter neocolonial y antidemocrático del proyecto.⁵³ Organizaciones de la sociedad civil en Honduras, in-

cluida el EMIH, también criticaron la iniciativa por ser otro ejemplo de la privatización de la regulación gubernamental y la disminución del papel del Estado nacional.⁵⁴ Al igual que con el modelo de maquila, las ciudades modelo se ofrecen a los inversionistas con impuestos fiscales muy bajos⁵⁵ y se basarán en el trabajo de los y las trabajadoras migrantes de otras partes del país.

Ante la amenaza de que la Corte Suprema de Honduras pudiera declarar inconstitucional el decreto de creación de las ciudades modelo,⁵⁶ Daniel Facussé, presidente de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), hizo un llamado a la creación de la primera RED del país en la ciudad norteña de Trujillo en el menor tiempo posible.⁵⁷ Facussé describió a las RED como “la única opción que tiene el país para poder atraer inversión en forma masiva y generar empleo de forma casi inmediata más de un millón 800,000 lempiras...” Afirmó que “ya la AHM tiene conocimiento oficial de que hay inversionistas nacionales e internacionales que están dispuestos a invertir dentro de las Regiones Especiales de Desarrollo...”⁵⁸

Es demasiado pronto para decir si este experimento libertario de derecha va a sobrevivir a la decisión de la Corte Suprema de Justicia, ganar el apoyo internacional y atraer inversión masiva que invierta en maquilas y centros de llamadas que promete la AHM, pero el hecho que este

modelo extremo de desregulación haya sido adoptado tanto por el gobierno de Lobo Sosa como por los industriales de la maquila, dice mucho acerca de los supuestos que se manejan detrás de su estrategia de competitividad.

iii . Aplicación de las leyes laborales

Representantes de la sociedad civil entrevistados por EMIH identificaron dos serios problemas con el Ministerio del Trabajo: la falta o inconsistencia en la aplicación del Código del Trabajo y la falla del Ministerio en desempeñar un papel activo cuando se producen conflictos entre las gerencias y trabajadoras(es). Esto también tuvo eco entre algunos de los representantes de marcas entrevistados por la RSM.

De acuerdo con Yadira Mineros, el Estado hondureño ha abandonado en gran medida su función de regular las actividades de los sectores económicos y se ha convertido en un Estado al servicio de los empresarios, aprobando leyes nuevas que son por lo general en favor de sus intereses. “Desde la firma del CAFTA, los dueños de las fábricas han reducido el papel del Estado al de un mero administrador de servicios para ellos...” De acuerdo con Mineros, el Ministerio de Trabajo transfirió sus deberes a las organizaciones no gubernamentales que prestan servicios a las trabajadoras(es). “Ha llegado a tal punto que el Ministerio ha perdido la capacidad de calcular las prestaciones que se adeudan a las trabajadoras(es) cuando las fábricas cierran.”

Un informe de marzo del 2011 del Departamento de Estado de EEUU también planteó la cuestión de la aplicación de la legislación laboral, señalando que: “En general, las leyes laborales hondureñas son buenas, sin embargo hay varios motivos para preocuparse por la eficacia y aplicación de estas leyes en los juzgados. Honduras tiene el más bajo número de casos de violaciones laborales en la región y los inspectores del Ministerio de Trabajo han enfrentado críticas por no realizar inspecciones exhaustivas.”⁵⁹

La mayoría de las empresas entrevistadas por la RSM, dijeron que aunque las leyes y reglamentos laborales son un factor al cual prestar

atención, no sería un factor determinante en sus decisiones de aprovisionamiento. Sin embargo, algunas marcas también se refirieron a los beneficios de la aplicación efectiva de leyes y regulaciones laborales. “Veo mucha desconexión entre las normas laborales y su aplicación,” dijo una empresa. “Cuando las leyes laborales se aplican, nos da más influencia como marcas para requerir que la fábrica cumpla [con los estándares de la marca].” En cuanto al cumplimiento de las normas y el clima de relaciones laborales en Nicaragua, en relación con Honduras, una empresa dijo que en Nicaragua es más fácil enfrentar la situación: “Los empresarios hondureños están menos dispuestos a hacer cambios... En parte es el gobierno que no cuida [del cumplimiento]; no se aparecen en las fábricas cuando hay violaciones a la ley.”

La falta de participación y aplicación de la ley por parte del gobierno fue una reiteración común. De acuerdo con una empresa: “Estamos luchando con el tema de algunos dueños de fábricas que no quieren tomar medidas para cumplir. Los fabricantes locales están bien representados en el gobierno... Ellos apoyaron el golpe de Estado... Ellos creen que el gobierno los apoyará cuando se nieguen a cumplir...” Otra dijo, “los proveedores nos dijeron: ‘Podemos conseguir una carta del Ministerio de Trabajo [diciendo] que esto está bien, las otras marcas lo han aceptado, entonces ¿por qué tú eres tan difícil?’”

iv. El diálogo social y el clima de relaciones laborales

La falta de diálogo social es otro grave problema que fue identificado, tanto por representantes de la sociedad civil como por las marcas. Según los líderes entrevistados, la falta de diálogo social es el legado del golpe de Estado, pero también resultado de la falta de interés y compromiso de los empleadores. Al mismo tiempo, los entrevistados reconocieron la necesidad de una reanudación del diálogo social, a fin de asegurar que las preocupaciones de las trabajadoras(es) sean escuchadas. Al preguntárseles sobre las perspectivas de encontrar un equilibrio entre la modernización, a través de la

inversión extranjera, y la equidad en las relaciones laborales, la socióloga Isbela Orellana respondió:

No es imposible, pero parece difícil porque los empresarios han apostado por la flexibilización laboral, lo que significa el empleo temporal y la subcontratación. Creo que es importante [intentar] avanzar en el diálogo con los empleadores, como lo hubo en el pasado, con el fin de determinar si quieren o no contribuir a resolver los problemas del país.

De acuerdo con EMIH, las tres principales confederaciones sindicales en Honduras actualmente están buscando una mayor colaboración, a fin de empujar una reanudación del diálogo social. El acuerdo tripartito del que se habla más adelante, es un indicio de su éxito en lograr que los empleadores y el gobierno regresaran a la mesa de negociaciones y la reactivación de las comisiones tripartitas y bipartitas.

Entrevistadas antes de esas negociaciones, algunas de las empresas internacionales también lamentaron la falta de diálogo social en Honduras, en comparación con Nicaragua. Una empresa dijo:

La participación de los diferentes interesados no está presente en Honduras, que yo sepa. Solíamos tener un proyecto allí, pero terminó y no hemos vuelto a ver nada similar, en que los interesados pudieran reunirse para hablar sobre cuestiones delicadas.

Al preguntárseles sobre cuáles cambios en el clima de relaciones laborales en Honduras convertiría al país en un destino más atractivo de aprovisionamiento, las empresas expresaron opiniones encontradas. Dos empresas dijeron que no veían ninguna necesidad de mejora y se mostraron satisfechas con el clima de relaciones laborales en Honduras. Una empresa lo explicó así: “Encontramos al clima de relaciones laborales

muy atractivo... Tenemos una buena relación con el Ministerio de Trabajo... La mayoría de los temas — salud y seguridad ocupacional — son fáciles de arreglar... Mantenemos a la región centroamericana como un punto de referencia para las relaciones laborales de todo el mundo.” Sin embargo, la empresa reconoció que la libertad sindical es un problema en algunas de sus fábricas proveedoras en Honduras.

La mayoría de las otras empresas entrevistadas fueron menos positivas sobre el clima de relaciones laborales en Honduras, y cuatro empresas hablaron específicamente sobre la necesidad de mejorar las relaciones laborales en el país. Algunas también fueron mucho más críticas sobre el Ministerio de Trabajo. “Una cosa que vemos como totalmente carente de cualquier proceso es la resolución de conflictos significativos, ya sea a través del Ministerio de Trabajo o de otro organismo,” dijo una. “El Ministerio de Trabajo está tratando de trabajar en algunas iniciativas con financiamiento del BID (Banco Interamericano de Desarrollo), creo que a través del CAFTA, por lo que están tratando de mejorar y nosotros animando a ello.” Una segunda empresa agregó: “Ellos [los empleadores y las trabajadoras(es)] necesita más orientación del Ministerio de Trabajo; eso es algo que hay que mejorar ... Se necesita la ley, su aplicación adecuada y una buena capacitación, algún tipo de programa que mejore las relaciones laborales.”

“Lo que se necesita es una nueva generación de dueños de fábricas,” dijo otra empresa. “Los actuales están atrapados entre sus intereses comerciales y sus vínculos con el gobierno y sus instituciones. Es necesario que haya una separación entre los dos.” Sin embargo, otra empresa dijo que si bien el clima de relaciones laborales en Honduras ha sido un reto para ellos, ha ido mejorando últimamente.

Las negociaciones tripartitas — ¿Es posible el diálogo social?

A finales de 2011, las tres principales confederaciones sindicales del país, el gobierno y el sector empresarial iniciaron negociaciones orientadas a establecer un nuevo salario mínimo para el sector de maquila.⁶⁰ Detrás de estas negociaciones hubo una decisión política y estratégica de los sindicatos de restablecer el diálogo con los empleadores del sector de la maquila a través de las comisiones tripartitas y bipartitas. Las negociaciones se produjeron después de años de retrasos en la negociación y aplicación de incrementos a los salarios mínimos en el sector de maquila, lo que dio lugar a que los salarios cayeran por debajo de otros sectores. El sector de la maquila se había quedado fuera del acuerdo de los salarios mínimos de 2008 durante el gobierno de Zelaya Rosales, y aún cuando hubo aumentos decretados por el gobierno de Lobo Sosa en 2010 y 2011, los incrementos fueron mínimos y su aplicación se retrasó por los dueños de la maquila y sus asociaciones, que presionaron en contra de los pagos retroactivos.

Las negociaciones tripartitas sobre el salario mínimo para el sector de la maquila comenzaron a finales de 2011, y después de mucha deliberación, el 11 de enero de 2012 se alcanzó un acuerdo que tiene una serie de similitudes y algunas diferencias importantes, con el Acuerdo Tripartito de Nicaragua (ver capítulo 3). El Acuerdo⁶¹ en Honduras es considerado como histórico por el sector empresarial, ya que establece el porcentaje de los aumentos al salario mínimo para un período de tres años — 6% para 2012, 7.25% para 2013, y el 8% para el 2014. Para el 2012, el salario mínimo es de Lps\$ 4,845.34 (US\$ 254.28) por mes.

Además de establecer el salario mínimo para el sector, el Acuerdo también aborda algunos temas

sociales relevantes para las maquilas, que no habían sido objeto de discusión en anteriores negociaciones bipartitas y tripartitas, incluidos los derechos de maternidad, prestaciones de seguridad social, temas de salud, un proyecto piloto para centros comunitarios de cuidado infantil y un llamado al gobierno a ofrecer y facilitar que las obreras(os) obtengan productos de primera necesidad a precios subsidiados, así como el compromiso de la AHM de gestionar otros mecanismos para disminuir los precios de la canasta a través de servicios de empresas privadas. El Acuerdo también incluye los compromisos establecidos para respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Así mismo, demuestra una intención clara entre las tres partes de reactivar las comisiones tripartitas y bipartitas y promover la armonía y la paz entre empresas y trabajadores(as). Las partes en el Acuerdo también se comprometen a trabajar juntas para promover la industria a nivel internacional, con el fin de atraer la inversión extranjera.

En el preámbulo del Acuerdo se mencionan a los siguientes factores como los que motivaron su firma: la crisis financiera mundial, la pérdida de empleo y “las agresivas políticas de competitividad que los países vecinos de

Centroamérica están implementando, con el fin de atraer a las empresas que ya existen en Honduras así como a aquellas que podrían haber llegado [pero no lo hicieron], y la fuerte competencia creada por la mano de obra barata en los países asiáticos.” Esos son precisamente los mismos argumentos que los dueños de empresas maquiladoras utilizaron previo a las negociaciones, en una intensa campaña en favor de una estrategia de competitividad basada en bajos salarios.

De acuerdo con Evangelina Argueta de la CGT, quien estuvo involucrada en las negociaciones y ha asesorado a los sindicatos de la



Evangelina Argueta

FOTO: RSM

maquila en la zona norte de Honduras, los objetivos principales del Acuerdo fueron establecer un proceso de toma de decisiones que mejoren el desarrollo del sector, preservar el empleo y crear las condiciones en que habría una mayor dignidad de las trabajadoras(es) y mejorar las condiciones de trabajo y de vida.

El Acuerdo Tripartito ha generado un gran debate entre sindicatos y organizaciones de la sociedad civil en Honduras. Algunos representantes de la sociedad civil, además de los sindicatos a nivel de fábrica, han criticado el Acuerdo argumentando que en lugar de garantizar los aumentos salariales justos para los próximos tres años, condena a las obreras(os) a continuar recibiendo un salario de pobreza. Señalan que los porcentajes de incrementos del salario mínimo negociados son menores a los establecidos unilateralmente en 2011 por el gobierno de Lobo Sosa, y la tasa media de inflación en los 12 meses anteriores al Acuerdo fue de 6.7% — que es mayor al porcentaje de incremento salarial para el 2012.⁶²

Según el abogado laboralista Salvador Espinoza, desde una perspectiva legal el Acuerdo sienta un mal precedente, ya que modifica la forma en que se determinan el salario mínimo y los plazos para la negociación. En cuanto a otras disposiciones del Acuerdo, relativas a las prestaciones sociales, dijo que será difícil ponerlas en práctica porque dependen de la buena voluntad de las partes hacia el Acuerdo. Hizo notar que algunas disposiciones ya son materia de política de Estado pero no hay nuevas regulaciones operando que

aseguren su cumplimiento. “Los derechos y prestaciones descritas en el Acuerdo ya están establecidas en el Código del Trabajo, tales como el derecho a servicios de centros de cuidado infantil.⁶³ Sin embargo, esos requisitos legales no han sido aplicados o exigidos por el gobierno o cumplidos por el sector empresarial. Espinoza también hizo notar que a pesar de algunas discusiones sobre el costo de la canasta básica en el Acuerdo no existe un compromiso firme de ofrecer productos de primera necesidad a precios subsidiados en todo momento en un futuro próximo.

Del mismo modo, Idalmy Cárcamo, de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) se mostró escéptica de la disposición del sector empresarial para implementar y cumplir con el Acuerdo. “El sector empresarial aún no ve a un trabajador como una persona que tiene necesidades y demandas.”

En una entrevista de radio,⁶⁴ los representantes de SITRASTAR se pronunciaron en contra del Acuerdo, afirmando que no se sienten representados en las negociaciones y que es muy complicado congelar los salarios de las trabajadoras(es) durante tres años. Para las trabajadoras(es) que actualmente están organizados en sindicatos y que tienen el derecho legal y la capacidad de negociar los aumentos salariales en el marco de sus convenios colectivos a nivel de fábrica, la existencia de este acuerdo sectorial podría llegar a hacerles más difícil ejercer ese derecho. Dejando aparte la cuestión jurídica de si las trabajadoras(es) tienen derecho a negociar los salarios, por encima de estos niveles salariales mínimos ya negociados, es probable que los empleadores interpreten el salario mínimo como el techo en lugar de la base de la cual partir.

Sin embargo, Argueta considera que el Acuerdo Tripartito no limita la posibilidad de negociar los aumentos salariales a nivel de las fábricas sindicalizadas en lo individual. Señala que una de las ventajas del Acuerdo a tres años es que hay un compromiso de aplicar los incrementos año con año, mientras que cuando se negocia el salario anualmente el sector empresarial en general retrasa la aplicación de lo acordado y, en consecuencia, las



FOTO: GIORGIO TRUCCHI - REL-UITA

Salvador Espinoza

trabajadoras(es) pierden a menudo cerca de dos meses de sueldo, ya que no existe un pago retroactivo. Ella sostuvo que el Acuerdo beneficia a las trabajadoras(es) no organizadas, y debe ser un estímulo para que puedan organizarse en sindicato.

Argueta también señala el hecho de que el Acuerdo contiene una salvaguarda que permite a la Comisión reunirse y hacer ajustes si el aumento salarial negociado no va al día con la inflación. De hecho, en marzo de 2012, tanto la CGT como la CUTH hicieron un llamado a revisar el salario mínimo para el 2012, tras los informes de que era probable que la tasa de inflación aumentara.⁶⁵ El Acuerdo Tripartito establece una revisión salarial si la tasa de inflación alcanza el 8%. De acuerdo con Daniel Durón de la CGT: “Hay muy pocos avances en [la aplicación] de las cláusulas del Acuerdo, incluido el establecimiento de tiendas de productos básicos subsidiados que los ofrecerían a precios bajos...”⁶⁶ A la fecha, dicha revisión no se ha llevado a cabo.

Un aspecto positivo del proceso de negociación tripartita, en lo que parece haber acuerdo entre los grupos de la sociedad civil, es que por primera vez los dirigentes sindicales de maquila estuvieron directamente involucrados en las negociaciones de los salarios mínimos para el sector que representan. Cárcamo, por ejemplo, reconoció que el solo hecho de que los líderes sindicales del sector maquila participaron en las negociaciones fue importante, porque representa un reconocimiento del derecho de los trabajadores(as) a tener una voz en la mesa tripartita. Vale la pena señalar que algunos de esos líderes, al igual que Evangelina Argueta, han tenido experiencia directa en las negociaciones con marcas y fabricantes internacionales, así como en el trabajo con las organizaciones de la sociedad civil a nivel nacional e internacional en campañas para presionar a las marcas, y que ello contribuyó a la reapertura de las fábricas y la firma de convenios colectivos con prestaciones considerables para las trabajadoras(es).

También fue relevante que el Ministerio de Trabajo presentó un estudio sobre la situación actual de los salarios en el país, lo cual por ley es

una de sus responsabilidades. De acuerdo a declaraciones, tanto de dirigentes empresariales como sindicales que participaron en las negociaciones,⁶⁷ el estudio fue un insumo importante de información sólida y actualizada que ayudó en el proceso de toma de decisiones.

Y mientras que las disposiciones sociales en el Acuerdo no representan un gran avance respecto a lo que ya está previsto en la ley, el hecho de que dichas obligaciones ya previstas se hayan discutido en las comisiones tripartitas y bipartitas puede que haga posible el avance en su aplicación. Por lo menos, estas disposiciones abren la puerta a futuros debates y la negociación de prestaciones sociales, y su aplicación podría mejorar las condiciones de trabajo y la vida de las trabajadoras(es).

La consulta de EMIH con los líderes de la sociedad civil encontró que existe la percepción entre las organizaciones hondureñas que los sindicatos en general centran sus esfuerzos exclusivamente en el tema salarial, y como resultado algunas veces pierden de vista las cuestiones sociales que enfrentan las trabajadoras(es) y la sociedad en su conjunto. Aún con todas sus debilidades, este Acuerdo puede reflejar una visión más integrada que podría permitir al movimiento centrar su lucha en metas más amplias, que a la postre se traducirían en mejoras en las vidas de las trabajadoras(es). Yolanda González del ERIC, plantea la cuestión en los siguientes términos:

Para mí, una cosa que está clara es que los salarios no son el factor determinante para saber si son dignas las condiciones de trabajo. Creo que cuando el salario que las trabajadoras(es) reciben es en base a productividad, hay efectos colaterales que son muy negativos para las trabajadoras(es)... Por desgracia, las trabajadoras no están llamando la atención sobre estos impactos negativos. Hasta la fecha, el enfoque de la lucha obrera ha sido determinado por los hombres, pero las mujeres valoran otras cosas, [además de los salarios]. Como mujer, yo valoro mi salud, porque necesito mi salud para poder cuidar de mis hijos. Valoro el trabajo que me proporciona el seguro social para poder llevar a mi hijo al médico, que no es algo que puedo pagar con 100 lempiras o algo más. El hecho de que cuando mi hijo está enfermo lo pueda



Llevar a la clínica del seguro, son cosas que los hombres muchas veces no ven.

No hay duda de que el sector empresarial ganó muchísimo de este Acuerdo. Su campaña en favor de una estrategia de competitividad con salarios bajos dio sus frutos. Los empleadores ganaron el compromiso de las centrales sindicales de intervenir en relación al costo de la electricidad, apoyando un trato preferencial para las empresas que inviertan en el país. El Acuerdo también reafirmó las declaraciones de los empleadores que aseguraban que otros países de la región están actuando para atraer a las empresas fuera de Honduras.

Sobra decir que la previsibilidad de costos y estabilidad son bien vistas por las marcas compradoras internacionales. Algunas de las marcas entrevistadas por la RSM expresaron su descontento con los desacuerdos del año anterior sobre

la fijación del salario mínimo, ya que esos conflictos les hacen más difícil predecir los futuros costos de mano de obra. Desde una perspectiva de marca, la negociación de los niveles de salarios mínimos para el próximo período de tres años obviamente es un hecho positivo.

Por su parte, las dirigencias sindicales ganaron las promesas del sector empresarial de reactivar las negociaciones tripartitas sobre ciertos temas como prestaciones sociales mencionadas en el documento. Sin embargo, el Acuerdo no incluye mecanismos para supervisar el cumplimiento de los poco precisos compromisos tomados sobre esas cuestiones. Una pregunta crucial es si el movimiento sindical es fuerte y lo suficientemente capaz de articular, junto con otros movimientos sociales, una estrategia para que los compromisos no vinculantes en el Acuerdo sean una realidad.

Conclusiones

En el contexto de la crisis económica mundial y la crisis política en Honduras, los empresarios han estado presentado propuestas de cambios en las leyes y regulaciones nacionales que se centran en la disminución de los derechos de las trabajadoras(es) y la flexibilización de las relaciones laborales. La crisis económica mundial y los acontecimientos en países vecinos han sido y están siendo utilizados como argumentos en favor de estos cambios regresivos en leyes y regulaciones laborales, y de otro tipo, como el caso de las ciudades modelo, que afectan a las trabajadoras(es).

A pesar de la fuerza excedente de mano de obra barata y las numerosas concesiones en impuestos y de otro tipo, que se ofrecen a los inversionistas extranjeros, la maquila sigue siendo una industria sin trabas, que no genera un auténtico desarrollo, y en última instancia, deja tras de sí una fuerza laboral con pocas habilidades productivas atractivas o perspectivas para una vida mejor. A este problema se agrega la promoción de la competencia entre los países de la región centroamericana y en el mundo, resultando en una carrera hacia el fondo sobre salarios, condiciones de trabajo y derechos de las trabajadoras(es), así como el aumento del desempleo y subempleo en aquellos países que son vistos como menos competitivos.

Durante muchos años, los empresarios hondureños en el sector de la maquila periódicamente han lanzado llamados de alarma sobre la supuesta falta de competitividad de su industria y la posibilidad de que los dueños de las maquilas trasladen la producción a otros lugares, dejando a miles de trabajadoras(es) desempleados — a fin de obtener concesiones de las trabajadoras(es) y el gobierno. Los menores costos de mano de obra en Nicaragua, y la amenaza que esto representa para Honduras, ha sido un tema constante de los medios de comunicación por las declaraciones hechas por los portavoces de la industria.

La percepción de muchos líderes sindicales y del movimiento de mujeres, además de otros expertos laborales, consultados en el marco de esta investigación, es que el miedo a perder el empleo

se está creado intencionalmente con el fin de justificar los cambios en las leyes laborales, que harán el empleo más precario. Las cifras utilizadas por la industria y gobierno en relación al cierre de fábricas, puestos de trabajo perdidos e inversiones que huyen de Honduras a Nicaragua, son muy difíciles de verificar y no pueden estar basadas en información sólida. Muchas de las marcas internacionales consultadas por la RSM también creen que este miedo de que la inversión abandone el país está siendo exagerado.

El golpe militar de 2009 creó las condiciones para que las asociaciones nacionales de empresarios se encontraran en una posición más fuerte para ganar la aprobación de leyes, como la Ley de Empleo Temporal, que hacen el empleo más precario. No existen propuestas de nuevas leyes o reglamentos, que actualmente estén siendo consideradas, que contribuyan a lograr una mayor equidad para las trabajadoras(es). Al mismo tiempo, muchas de las marcas compradoras y fabricantes extranjeros entrevistados insisten en que esperan que sus proveedores cumplan con sus códigos de conducta en cuestiones como el abuso de los contratos de corto plazo. Por eso, tanto los dueños de fábricas locales como el gobierno hondureño puede que lleguen a darse cuenta de las contradicciones que existen entre las leyes laborales flexibilizadas y los requisitos de los códigos de conducta de las marcas compradoras.

Líderes de los movimientos laborales y de mujeres, y otros expertos en derechos laborales, también creen que desde el golpe de Estado, el Estado Hondureño ha sido cooptado por los empresarios. En el proceso, el papel protector del Estado se ha debilitado y ha desaparecido casi por completo. Un resultado de ello es el aumento de la precariedad del empleo y un deterioro de las condiciones de trabajo. En el caso del sector de la maquila esto representa un retroceso significativo.

El estancamiento de los salarios, y una disminución de los salarios reales, fue el problema más mencionado por los trabajadores(as) y un número de representantes de la sociedad civil entrevistados

para este estudio. Incluso con la reciente firma del Acuerdo Tripartito, que establece un aumento anual del salario mínimo para la maquila para el próximo período de tres años, los salarios de las trabajadoras(es) siguen siendo insuficientes para satisfacer las necesidades básicas y es improbable que pueda mantenerse al ritmo de los aumentos del costo de vida.

En tanto el trabajo se vuelve más precario, también se está dando el retorno de una serie de violaciones a los derechos laborales que habían estado menos presentes en la maquila en los últimos años, tales como el abuso verbal y la violencia física contra las trabajadoras(es). La creciente inseguridad personal fuera de la fábrica se ha convertido en uno de los problemas más críticos para el pueblo hondureño en general, así como para trabajadoras(es) y empleadores. Sin embargo, este problema es especialmente grave para los obreros(as), pero en particular para las mujeres, quienes deben viajar hacia y desde el lugar de trabajo, a menudo en las primeras horas de la mañana y hasta bien entrada la noche, y no pueden darse el lujo de vivir en barrios relativamente seguros y protegidos o pagar un medio seguro de transporte.

Entre los problemas laborales más graves que fueron identificados, tanto por voceros de la sociedad civil como por trabajadoras(es) entrevistadas, estuvieron las altas metas de producción, las largas jornadas de trabajo, como el sistema 4x4, y los nuevos modelos de organización del trabajo que maximizan la productividad, así como los efectos de los procesos en la salud y seguridad ocupacional en las obreras(os). Los portavoces de la sociedad civil coincidieron unánimemente en la urgente necesidad de un análisis exhaustivo y científico de estos temas, con el fin de prevenir futuros problemas en la población trabajadora, tanto durante como después de su vida laboral en la industria maquiladora. La prevención es de suma importancia.

Aunque hay algunas nuevas iniciativas para mejorar la salud y la seguridad, tales como el acuerdo entre la Asociación Hondureña de Maquiladores y el IHSS, para fortalecer la capacidad

institucional del IHSS para hacer frente a problemas críticos de salud y seguridad en el trabajo, lo que falta es la voluntad política del gobierno de adoptar y aplicar políticas y regulaciones de salud y seguridad ocupacional, y llevar a cabo inspecciones periódicas en los centros de trabajo.

Sin lugar a dudas, la discriminación de género fue vista por las líderes del movimiento de mujeres y las trabajadoras(es) entrevistadas como un problema que desesperadamente necesita ser atendido. Problemas comunes en las fábricas, que tienen un impacto especial en las mujeres, incluyen el abuso físico y verbal y el acoso sexual, temas de salud reproductiva, discriminación en la contratación, la promoción y la segregación de las mujeres en categorías laborales de baja remuneración, la falta de registro de las trabajadoras(es) en el IHSS y la debilidad en el sistema de seguridad social que afectan negativamente la salud de las mujeres y las prestaciones de maternidad, el no proporcionar instalaciones en las fábricas para el cuidado de niños(as) y los tiempos de descanso para las madres lactantes, y los turnos de trabajo que tienen un impacto en la vida familiar y su posibilidad de cuidar de sus hijos. La doble jornada de trabajo de las mujeres no es reconocida por la familia, el Estado, el empleador o las marcas compradoras, a pesar de que se reconoce en el derecho nacional e internacional. Y mientras una serie de marcas entrevistadas por la RSM identificaron algunos aspectos concretos de discriminación de género en el trabajo, ninguna marca habló de la doble jornada o de los posibles impactos de los turnos y procesos de trabajo sobre las mujeres, quienes también trabajan en la “economía del cuidado.” Tampoco ninguna de las empresas entrevistadas mencionaron la ausencia total de centros de cuidado infantil en las fábricas, a pesar del hecho de que la ley hondureña lo requiere.

Violaciones de los derechos laborales fundamentales, tales como el derecho a organizarse, persisten y se agravan. Como resultado, cada vez es más difícil alcanzar acuerdos para lograr el respeto de otros derechos en las fábricas. La crisis en las relaciones laborales también está re-

lacionada con la falta de legitimidad del Estado surgida tras el golpe, así como la impunidad que prevalece en el periodo del “post-golpe.” En este contexto, las instituciones estatales responsables de los derechos laborales están haciendo oídos sordos a las quejas de las trabajadoras(es).

Los líderes de la sociedad civil y las trabajadoras(es) entrevistadas tienen poca confianza en la posibilidad de cambiar la situación o lograr un equilibrio entre la competitividad en costos (creando condiciones necesarias para atraer y retener la inversión extranjera) y la equidad para las trabajadoras(es). Para algunos de los consultados, lograr ese equilibrio necesitaría abordar los problemas estructurales e institucionales de la sociedad hondureña y cambios en la actitud del empresario que hace negocios en el país.

En el contexto político actual, en que el país ha vivido una prolongada crisis tras el golpe de 2009, el espacio para el diálogo social se ha reducido considerablemente. Sin embargo, los actores de la sociedad civil entrevistados por EMIH comparten la creencia de que el diálogo social es necesario si se quiere que las cosas cambien. Por tanto, es significativo que las principales centrales sindicales del país estén reconociendo la necesidad

de trabajar en conjunto para crear un espacio de diálogo social. Cualesquiera que sean sus debilidades, el recientemente negociado Acuerdo Tripartito ofrece una oportunidad para la reanudación de un diálogo social constructivo en Honduras, que podría ayudar a disminuir los conflictos sociales, la violencia y la represión. Sin embargo, si los propietarios de las maquilas, sus asociaciones y el gobierno no toman en serio su obligación moral de llevar a la práctica los compromisos que asumieron en el Acuerdo, el diálogo social corre el riesgo de ser cooptado por los empleadores para promover exclusivamente sus intereses.

Ya que el Acuerdo va más allá de la cuestión del salario mínimo y también se ocupa de cuestiones de política social nacional, plantea un desafío a la organización sindical y a los movimientos sociales de crear mecanismos de supervisión y verificación del avance en el cumplimiento de dichos compromisos sociales. En última instancia, el principal reto para el movimiento laboral y social más amplio es cómo hacer uso de los compromisos generales sobre derechos laborales que aparecen en el Acuerdo para avanzar en la lucha por el efectivo goce de esos derechos.

Notas Capítulo 2

- 1 EMIH publicará un informe especial basado en su investigación titulado *La competitividad: ¿Una estrategia que fomenta la precariedad laboral? El caso de Honduras*, que estará disponible en: <http://emihonduras.org/>
Otras publicaciones relevantes de EMIH incluyen: *Un golpe más: Los efectos del fin del Acuerdo Multi fibras en Centroamérica y República Dominicana*, Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno, IRSTD, 2007, pp.202-264; *Obstáculos a la Justicia Laboral en Centroamérica y el Caribe: Estudio de Caso Honduras*, diciembre 2007; *¿Qué es la precariedad laboral?*, mayo 2011.
- 2 La mayoría de las entrevistas se realizaron entre septiembre y noviembre de 2011, aunque se realizaron entrevistas adicionales después de la firma del Acuerdo Tripartito sobre salario mínimo en enero de 2012. EMIH entrevistó a 98 trabajadoras(es) de maquila, 65 de las cuales fueron mujeres y 33 hombres, de 25 fábricas en el área de San Pedro Sula. Los representantes de la sociedad civil entrevistados incluyeron a: Yadira Mineros, Centro de Derechos de Mujeres (CDM); Daniel Durón, Secretario General de la Confederación General de Trabajadores (CGT); Evangelina Argueta, Coordinadora de Maquila, zona norte, CGT; Idalmy Cárcamo, Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y miembro adjunto del Consejo Administrativo de la OIT; Salvador Espinoza, abogado laboralista; Ana Lucía Restrepo, economista, investigadora; Isbela Orellana, socióloga, Universidad Nacional Autónoma; Áyax Irías, abogado, catedrático de la Universidad Nacional Autónoma, asesor del sector sindical; Dunia Montoya, periodista, directora de la revista *Vida Laboral* de Comunicación Comunitaria (COMUN); Yolanda González, abogada, parte de Radio Progreso y del Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación (ERIC) de la Compañía de Jesús.; Zoila Lagos, Coordinadora de la Asociación de Apoyo Mutuo entre Mujeres (APOMUH); María Luisa Regalado, Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH); y María Elena Sabillón, abogada, AFL-CIO Centro de Solidaridad. EMIH solicitó una entrevista con la Asociación Hondureña de Maquiladores (AMH), pero no tuvo ninguna respuesta a la misma.
- 3 Más allá del sector de confección y textil, ha habido alguna diversificación de la industria maquiladora en sectores como la electrónica, autopartes (arneses) y equipo médico.
- 4 Han habido numerosos informes sobre la represión, la violencia y las amenazas de violencia contra defensores de los derechos humanos, miembros de organizaciones de la sociedad civil y periodistas en Honduras, incluyendo los siguientes: Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Informe Anual de la CIDH, 2011, capítulo 4: Honduras*: <http://www.oas.org/en/iachr/docs/annual/2011/TOC.asp>; *Declaración de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los defensores de derechos humanos*, febrero 2012. <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=11830&LangID=E>; *Reports Received by CCR of Human Rights Violations in Honduras in December 2011 and January 2012*, Center for Constitutional Rights, febrero 2012. http://ccrjustice.org/files/Honduras_MemoHumanRightsViolations_02_12.pdf y *Informe Anual 2011* de Amnistía Internacional (<http://www.amnesty.org/es/region/honduras/report-2011>).
- 5 La AFL-CIO y 25 sindicatos hondureños también presentaron una denuncia en contra del Estado Hondureño, vía los mecanismos del CAFTA en abril de 2012, argumentando que Honduras ha dejado de cumplir sus propias leyes relativas a la libertad de asociación, el derecho de sindicalización y negociación colectiva, trabajo infantil y condiciones aceptables de trabajo en los sectores de manufactura, agrícola y portuario.
- 6 Honduras ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos los convenios sobre libertad sindical (C87), la negociación colectiva (C98), y discriminación (C111), así como otros convenios como el descanso semanal (C14) y el convenio sobre política de empleo (C122). También ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.
- 7 *Frente a Frente*, TV5, 13 enero, 2012.
- 8 “Maquilas en Honduras se van a Nicaragua.” *La Prensa*, 10 marzo, 2011.
- 9 Al 19 de marzo de 2012, un lempira hondureño era equivalente a US\$ 0,0524797. Todas las conversiones de este capítulo se hicieron con fecha 19 de marzo, 2012.
- 10 “Familias de cinco miembros necesitan al mes Lps 6,650” *La Tribuna*, 11 enero, 2012. Disponible en: <http://www.latribuna.hn/2012/01/11/familias-de-cinco-miembros-necesitan-al-mes-l-6650>
- 11 Esta gráfica compara el salario mínimo en Honduras con el costo de una canasta básica de alimentos. Es diferente de la gráfica en la página 63 que compara el salario mínimo en Nicaragua con el costo de una canasta que incluye no sólo alimentos, sino gastos como alquiler, transporte, combustible, etc. Los datos sobre el costo de una canasta básica ampliada en Honduras no están disponibles por el periodo de tiempo completo, pero en general se estima que sea el doble del valor de la canasta básica de alimentos y tres veces el valor del salario mínimo de Honduras.
- 12 Un informe de investigación de julio de 2004 del Consorcio de Derechos del Trabajador (WRC por sus siglas en inglés), en respuesta a una denuncia de terceros presentada por la RSM y con el apoyo de la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras y el Congreso Laboral Canadiense, encontró que los horarios de trabajo 4x4 estaban en violación de los siguientes artículos del Código del Trabajo de Honduras: artículo 339 (festivos oficiales), artículos 344 y 338 (días oficiales de descanso), y los artículos 322 y 321 (ocho horas por día). Aun-

- que la empresa que fue objeto de la queja, Gildan Activewear, pudo presentar un documento firmado por el Ministerio de Trabajo, en agosto de 2003, que autorizaba a la empresa a utilizar el horario de trabajo 4x4, el WRC llegó a la conclusión de que el Ministerio no tiene la autoridad para expedir este tipo de documentos y no podía eximir de manera arbitraria a una empresa de cumplir con la legislación laboral nacional. La RSM no tiene conocimiento de si otras compañías que utilizan el sistema de 4x4 en Honduras han recibido exenciones similares. Para obtener una copia del informe del WRC vaya a: http://www.workersrights.org/freports/Gildan_El_Progreso_7.29.04.pdf
- 13 La discriminación contra las trabajadoras en relación con la gestación está explícitamente prohibida por la ley hondureña. Artículo 46 y el artículo 51 de la *Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer* y el artículo 144 del *Código del Trabajo de Honduras*.
 - 14 Para Honduras, este requisito está estipulado en el artículo 124 del *Código de Trabajo de Honduras*, que dice: “El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer embarazada sin justificar previamente ante el juez de trabajo respectivo alguna de las causales enumeradas en el artículo 112. En estos casos subsistirá la relación de trabajo hasta que termine el descanso postnatal o hasta que quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato.”
 - 15 En un estudio realizado por EMIH, como parte de una investigación regional, *Un golpe más. Los efectos del fin del Acuerdo Multi Fibras en Centroamérica y República Dominicana* (2007), EMIH observa que a lo largo del tiempo, proporción de mano de obra femenina respecto a la masculina ha disminuido considerablemente en las maquilas. Se apunta que las posibles causas de este fenómeno incluyen la discriminación en la contratación en las nuevas industrias de arneses eléctricos y, por ejemplo, la introducción de nuevos procesos mecanizados y maquinaria pesada, para lo cual los empleadores prefieren contratar mano de obra masculina o posiblemente, según la opinión expresada por algunos empleadores, porque las mujeres les cuestan más en las prestaciones de ley. Las cifras proporcionadas por el Banco Central de Honduras también reflejan un cambio continuo en la relación hombre-mujer en el tiempo. Un reciente estudio del Banco Central destaca que en 2010 la proporción entre hombres y mujeres en la maquila fue de 52.8% mujeres y 47.2% hombres. www.bch.hn/download/maquila/informe_bienest2010.pdf
 - 16 Artículo 59, *Ley de igualdad de oportunidades para las mujeres* y artículos 140 y 142, *Código de Trabajo de Honduras*.
 - 17 <https://portal.fairlabor.org/fla/go.asp?u=/pub/zTr5&tm=5&Rid=515&Fdn=11&Fna=5300291202I%5FHonduras%2Epdf>
 - 18 Reporte de EMIH no publicado. “Consulta regional sobre la situación de los derechos laborales de las mujeres de la maquila en Centro América,” enero 2012.
 - 19 El *Código de Trabajo de Honduras* establece en el artículo 49: “El periodo de prueba, que no puede exceder de sesenta (60) días, es la etapa inicial del contrato de trabajo, y tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador[a], y por parte de éste la conciencia de las condiciones de trabajo. Este periodo será remunerado y si al terminarse ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido.”
 - 20 El *Código de Trabajo de Honduras* establece en el artículo 52: “Las trabajadoras(es) en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones, a excepción del preaviso y la indemnización por despido. Si antes de transcurrido un (1) año se celebra nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse este por tiempo indefinido, sin que tenga lugar en este caso el periodo de prueba.”
 - 21 En el año 2006, CODEMUH publicó un estudio detallado de 96 páginas, titulado “Trabajo y salud, situación de las obreras de la maquila en Honduras,” sobre las lesiones experimentadas y los riesgos de salud que existen y enfrentan las mujeres trabajadoras en la maquila. El estudio se basa en entrevistas y exámenes por expertos en salud de la OIT de más de 100 trabajadoras. CODEMUH define a los TMEOs de la siguiente manera: “Lesiones en los músculos, tendones, nervios y articulaciones que con mayor frecuencia se encuentran en el cuello, espalda, hombros, codos, muñecas y manos. El síntoma predominante es el dolor asociado con la inflamación, pérdida de fuerza y la dificultad o incapacidad para llevar a cabo algunos movimientos...” Ver publicación en la página web CODEMUH: www.codemuh.net/indice.php/31
 - 22 Extracto de la declaración de CODEMUH a la prensa, Foro Internacional sobre trabajo y salud de las trabajadoras y trabajadores, Tegucigalpa, 28 mayo, 2009.
 - 23 “Honduras a las puertas de una nueva demanda por violación de derechos humanos ante la CIDH,” 25 enero, 2012. http://www.defensoresenlinea.com/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=1797:honduras-a-las-puertas-de-una-nueva-demanda-por-violacion-de-derechos-humanos-ante-la-cidh&catid=42:seg-y-jus&Itemid=159
 - 24 Para más información en español sobre el convenio, visite: <http://www.ahm-honduras.com/?p=2302>
 - 25 Cuando se firmó el Acuerdo, se hizo mención especial de Gildan, la fabricante canadiense de camisetas y sus contribuciones positivas. Gildan y su competidor Hanesbrands han estado consistentemente bajo el escrutinio de una serie de organizaciones, especialmente de CODEMUH, por no tratar adecuadamente los temas de salud laboral en sus instalaciones en Honduras.
 - 26 Informe del FLA “Evaluación de la adecuación y la sostenibilidad del programa de ergonomía, de Gildan Activewear, planta San Miguel y planta Hosiery Río Nance #3, Honduras,” publicación pendiente.
 - 27 El problema de seguridad es ampliamente conocido como un factor de desgaste de la economía. Un artículo reciente de *Pueblo en Línea* reportó sobre las pérdidas económicas en Honduras, resultado de los ataques a transportistas de carga que alcanzaron los US\$150 millones en 2011. El mismo artículo hace notar que Nicaragua reportó solo US\$1 millón en pérdidas por ataques en el mismo año. (<http://spanish.peopledaily.com.cn/31617/7724664.html>)

- 28 De acuerdo a los medios, entre enero y abril del 2012, hubo 126 muertes de mujeres, 28 de las cuales se concentran en municipios donde hay una mayor cantidad de fábricas. Para el 2011 en este mismo periodo fueron 69 el total de muertes en el país. Fuente: Foro de Mujeres por la Vida, Zona Norte.
- 29 En Honduras, el artículo 1 de la Ley del IHSS define a la seguridad social como “un instrumento del Estado al servicio de la justicia social, que tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo.”
- 30 “El IHSS inicia modernización, pero empresa privada exige auditorías.” *LaPrensa.hn*, 9 noviembre, 2011 y “Empresarios anuentes a ruptura de techos si mejoran servicios del IHSS,” *La Tribuna.hn*, 15 diciembre, 2009.
- 31 “El IHSS inicia modernización, pero empresa privada exige auditorías.” *LaPrensa.hn*, 9 noviembre, 2011.
- 32 En virtud del artículo 103 de la Ley del IHSS, las empresas que brindan servicios médicos por enfermedades, accidentes y maternidad tienen derecho a una reducción de sus aportaciones al IHSS, basado en la naturaleza de los servicios que prestan. Sin embargo, actualmente existe poca o ninguna supervisión de la naturaleza o la calidad de los servicios privados médicos prestados.
- 33 Trabajadoras(es) y defensores reportaron que estos documentos frecuentemente se quedan en espera hasta por 6 meses en la oficina del Seguro Social, antes que sean entregados o reclamados por el empleador.
- 34 Algunas de las trabajadoras(es) entrevistadas no estaban conscientes de que tenían derecho a dos meses de cobertura médica por el IHSS después de ser despedidas. Más importante, un número de trabajadores no sabían que sus patrones estaban legalmente obligados a registrarlos ante el IHSS desde el primer día de trabajo.
- 35 Dos ejemplos claros de los cierres irresponsables de fábricas en Honduras son los casos Hugger de Honduras y Visión Tex. Ambas fábricas, Hugger en San Pedro Sula y Visión Tex en Choloma, fueron cerradas sin previo aviso en enero de 2009. Una investigación posterior realizada por el Consorcio de Derechos del Trabajador (WRC) encontraron que los empleadores no le pagaron a los trabajadores(as) su indemnización legal, vacaciones acumuladas y las bonificaciones anuales, y en el caso de Visión Tex, tampoco los salarios de la semana previa al cierre. El WRC llegó a la conclusión que a los trabajadores(as) de Hugger se les adeudaba un total de más de US\$ 2 millones de dólares, y a los de Visión Tex más de US\$ 570,000. El informe de la WRC está disponible en: http://www.workersrights.org/Freports/Report_re_Hugger_and_Vision_Tex_%28Honduras%29_10-08-09%20%283%29.pdf
- 36 Bajo el artículo 121 del *Código de Trabajo de Honduras*, los trabajadores tienen derecho a una indemnización si se da por terminada la relación laboral sin que él haya renunciado o haya sido despedido con causa justificada. La cantidad de la indemnización se determina por el puesto del trabajador en la planta.
- 37 Ante los cierres de empresas, se conformó la Coordinadora para la Protección Laboral (CPL), un esfuerzo unitario que aglutinó a organizaciones de mujeres, sindicatos y ONG para promover el respeto de los derechos laborales de las maquilas. En marzo del 2004, la CPL presentó una propuesta de ley para la protección de las prestaciones laborales, acompañada de una campaña a escala nacional.” *Un golpe más. Los efectos del fin del Acuerdo Multifibras en Centro América y República Dominicana. Caso de Honduras*. Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno (IRSTD) 2007, p.202.
- 38 Cuando las empresas pagan sus prestaciones acumuladas a las trabajadoras(es) cada año, por lo general calculan la porción de la liquidación acumulada que le correspondería si hubieran trabajado por un periodo de entre 6 meses y un año en la planta, es decir, 20 días de salario, en lugar de en base a una tasa que tuviera en cuenta la duración total del tiempo de servicio del obrero para la fábrica. Según grupos de derechos laborales, mientras que este pago anual puede ser apropiado como un “adelanto” de su eventual indemnización si saliera de la empresa, más bien da lugar a un pago menor de esta prestación que las trabajadoras(es) no obtienen completa, después de haber trabajado varios años para la misma empresa, que más tarde ponen fin a su servicio.
- 39 Entrevistas con representantes de sindicatos centrales con una presencia en el sector de la maquila, Mayo 2012.
- 40 *Vida Laboral*, No.7, febrero 2002, www.honduraslaboral.org
- 41 <http://en.maquilasolidarity.org/jerzees>
- 42 Una asociación solidarista es una forma de organización obrera que usualmente es iniciada por la gerencia como una alternativa al sindicato. Su ideología rechaza la existencia de algún conflicto de intereses entre empleadores y trabajadores y tales asociaciones frecuentemente son utilizadas bajo control de la gerencia. La OIT ha establecido que las asociaciones solidaristas no reúnen los requisitos de la “libre asociación.” Ver p.6. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_114972.pdf
- 43 *Violación a las garantías constitucionales de libertad de petición y asociación: represión y listas negras en las empresas maquiladoras de Honduras*. Centro de Derechos de Mujeres (CDM), 2007.
- 44 Aprobada por el Congreso Nacional de Honduras en las primeras horas del 18 de noviembre de 2010, la ley, entre otras cosas, limita el derecho a la protesta y pone restricciones a las operaciones de las organizaciones no gubernamentales. “Honduras: Congreso aprueba ley antiterrorista.” 11 noviembre, 2011. <http://archivo.laprensa.hn/Ediciones/2010/11/18/Noticias/Honduras-Congreso-aprueba-ley-antiterrorista>
- 45 http://en.centralamericadata.com/en/article/home/Honduran_Businessmen_Call_for_Labor_Reform
- 46 *Centrales obreras opuestas a la Ley de Empleo Temporal*. 3 noviembre, 2010. <http://www.honduraslaboral.org/leer.php/2875114>

- 47 Para ver la ley, visite: <http://www.trabajo.gob.hn/organizacion/dgt-1/direccion-general-de-salarios/leyes-y-decretos/Gaceta%20No.%2032-358-%20Decreto%20No.230-2010%20Ley%20del%20Empleo%20Temporal.doc/view>
- 48 <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7620-nueva-ley-de-empleo-por-horas-en-honduras.html>
- 49 Decreto legislativo N° 283-2010, ratificado con el Decreto N° 4-2011, que reforma la Constitución y crea las Regiones Especiales de Desarrollo.
- 50 Morazán, Pedro. “Charter City para Honduras: ¿Fata Morgana o revolución?” Instituto SUDWIND, Alemania, 27 febrero, 2011.
- 51 Brandon Fuller y Paul Romer. *Success and the City: How charter cities could transform the developing world*. The MacDonald-Laurier Institute, abril 2012, pp.2-3.
- 52 Romer ha propuesto que el gobierno canadiense designe a una persona creíble para ser miembro permanente de la Comisión de Transparencia y recomiende jueces canadienses para ser nombrados por un periodo fijo como parte de la judicatura de la RED, y que la Real Policía Montada contrate sus servicios a la RED para capacitar agentes de la policía y los mantenga bajo rendición de cuentas para lograr “modernos niveles de servicio y conducta policial.” *Success and the City...* pp.15-16.
- 53 “Model City Law,” *Honduras Culture and Politics*, 1 agosto, 2011, <http://hondurasculturepolitics.blogspot.ca/2011/08/model-cities-law.html>. Ver también “Honduras Sovereignty for Sale,” *Foreign Policy in Focus*, Institute for Policy Studies, 16 mayo, 2012, http://www.fpiif.org/blog/honduras_sovereignty_for_sale/ “Honduran charter cities trample on democracy,” *The Independent*, 16 enero, 2012, <http://blogs.independent.co.uk/2012/01/16/honduran-charter-cities-trample-on-democracy/>
- 54 “La competitividad: ¿Una estrategia que fomenta la precariedad laboral? El caso de Honduras,” EMIH, 2012, pp.28-29.
- 55 Los impuestos sobre los ingresos netos en las ciudades modelo no pueden ser nunca superiores al 12% para los individuos, y del 16% para las empresas. Impuestos sobre las ventas y el valor agregado no puede ser mayores del 5% del valor de la transacción.
- 56 El 18 de noviembre de 2011, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Honduras aceptó un recurso de amparo (recurso 769- 2011), alegando que las Regiones Especiales de Desarrollo eran inconstitucionales porque violan la soberanía nacional.
- 57 “Urge aprobación de ciudades modelo,” *La Tribuna*, 15 mayo, 2012, www.latribuna.hn/2012/03/10urge-aprobacion-de-ciudades-modelo
- 58 “Presidente de maquiladores asegura que hay inversionistas interesados en las ciudades modelo,” *Proceso Digital*, 4 marzo, 2012.
- 59 Bureau of Economic, Energy and Business Affairs. *2011 Investment Climate Statement: Honduras*. US Department of State, marzo, 2011. Disponible en: <http://www.state.gov/e/eb/rls/othr/ics/2011/157290.htm>
- 60 Los salarios mínimos en Honduras, cómo una legislación especial, se establecen por una negociación tripartita entre el gobierno, la industria y los representantes sindicales. Sin embargo, cuando las partes no llegan a un acuerdo, el gobierno tiene el mandato de establecer el salario mínimo en base a consideraciones de la tasa de inflación y otros factores.
- 61 *Acuerdo de Protección, Estabilidad de Empleo, Fortalecimiento del Sector Laboral y Empresarial de la Maquila Hondureña*. 11 enero, 2012.
- 62 Banco Central de Honduras. *Índice de precios al consumidor*, enero 2012.
- 63 Artículo 59, *Ley de igualdad de oportunidades para las mujeres*, y artículo 140, *Código del Trabajo de Honduras*.
- 64 Radio Progreso, “Foros Populares,” 16 enero, 2012.
- 65 “Sindicatos piden cumplimiento a varias demandas.” *La Tribuna*, 5 marzo, 2012 y “Honduras: piden revisar el salario mínimo,” *LaPrensa.hn*, 23 marzo, 2012.
- 66 “Honduras: piden revisar el salario mínimo,” *La Prensa.hn*, 23 marzo, 2012.
- 67 *Frente a Frente*, TV5, 13 enero, 2012.

Nicaragua

Capítulo 3

EN ESTE CAPÍTULO, EXPLORAMOS SI Y en qué medida en los hechos, Nicaragua está tomando un enfoque de “high road” sobre la competitividad, que busque un equilibrio entre el interés de los inversionistas extranjeros y el de las trabajadoras(es) nicaragüenses de la maquila. El capítulo perfila los puntos de vista de los defensores y otros expertos en derechos laborales sobre el enfoque de Nicaragua acerca de la competitividad, y pone de relieve los principales problemas que enfrentan las trabajadoras(es) de la confección en el país. Nuestros resultados se basan en gran parte en entrevistas con líderes de los movimientos sindicales y de mujeres y con otros expertos en temas laborales y de la industria,¹ así como en testimonios de trabajadoras participantes en el 14^{vo} Coloquio Anual del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” (MEC).² El capítulo también recoge información de entrevistas que la RSM realizó con nueve marcas y manufactureras de indumentaria que se aprovisionan y/o producen en Nicaragua, así como de informes de investigación publicados por el MEC, el Instituto Sindical para Centroamérica y el Caribe (ISACC) y por Jennifer Bair y Gary Gereffi.³

A. ¿Es el diálogo social una ventaja competitiva?

Como se hizo notar en el capítulo 1, los materiales promocionales de las dependencias gubernamentales de Honduras y Nicaragua, destacan la pro-

ximidad y acceso libre de aranceles al mercado de EEUU, exenciones fiscales, garantías legales, mano de obra calificada y productiva, y costos laborales competitivos como las ventajas competitivas de sus respectivos países.⁴

Sin embargo, por declaraciones públicas de Álvaro Baltodano, delegado presidencial para la promoción de inversiones en Nicaragua⁵ pareciera indicarse que la industria de maquila y el gobierno de Nicaragua también están promoviendo los beneficios del diálogo social como una ventaja competitiva. Entre otras razones para invertir en las maquilas de Nicaragua, en Febrero de 2012 Baltodano declaró que es “la alianza que existe entre los empleadores, el gobierno y los trabajadores la que define las reglas del juego para los inversionistas.” Aparte de mencionar las ventajas competitivas más obvias — aumentos del salario mínimo relativamente bajos para el sector por un periodo de tres años, establecidos mediante una negociación tripartita — también señaló que “mejoraron las condiciones laborales y la atención médica para los trabajadores,” lo cual indicó estaban entre los resultados positivos de las negociaciones tripartitas.⁶

Una serie de acciones e iniciativas realizadas por el gobierno nicaragüense parecieran indicar su interés en lograr un equilibrio entre competitividad y equidad para las trabajadoras(es). Dichas acciones incluyen:

Para ver un perfil de la industria del vestido para exportación de Nicaragua, ver el **Apéndice dos**.



EMPLEO SI ...

PERO

CON DIGNIDAD

- El papel proactivo del Ministerio de Trabajo al buscar soluciones a los problemas en la maquila, en comparación con el rol de Ministerio durante la administración anterior.⁷
- La promoción y facilitación del diálogo social tripartito y la negociación de dos acuerdos tripartitos, uno en 2009 y el segundo en 2010.
- Algo de resistencia dentro del gobierno a permitir “flexibilizar” los horarios de trabajo y a las propuestas de la industria de modificar el régimen de pensiones.
- Apoyo y participación en el Programa Mejor Trabajo de la OIT.

En base a su investigación de 2010 sobre la competitividad de la industria textil y de confección de Nicaragua, Gary Gereffi y Jennifer Bair argumentan que Nicaragua tiene una serie de ventajas institucionales sobre algunos de sus principales competidores asiáticos, como Vietnam y Bangladesh, siendo las principales “un ambiente más maduro de relaciones industriales y un mejor récord en la aplicación de los derechos laborales.”⁸ Apuntan en particular al Acuerdo Socio Laboral de la Comisión Laboral Tripartita de Zonas Francas,⁹ firmado por representantes del gobierno, industria y sindicatos, como un ejemplo de “diálogo continuo entre los principales interesados de la industria sobre cómo preservar y aumentar la competitividad de Nicaragua, asegurando simultáneamente que las trabajadoras(es) se beneficien del crecimiento de la industria.”¹⁰

La mayoría de marcas y manufactureras, entrevistadas por la RSM, también identificaron al Acuerdo Tripartito de 2010 y al “firme diálogo social que existe en Nicaragua” como una ventaja competitiva del país por encima de Honduras. “Nicaragua ha dado claras directrices para los próximos tres años en términos de salarios y otras regulaciones,” dijo una empresa. Otra observó que el Acuerdo “promueve la estabilidad y seguridad desde el punto de vista de las relaciones laborales y desde un punto de vista de costos; es muy coherente, con todas las partes poniéndose de acuerdo sobre una dirección futura.”

Una tradición de diálogo social

Nicaragua tiene una tradición bien establecida de diálogo social tripartito, que viene desde el primer período de gobierno sandinista entre 1979-1990. Durante el gobierno de la Unión Nacional Opositora (UNO), encabezado por Violeta Barrios de Chamorro, quien subió al poder en 1990, se estableció un proceso más formal de concertación¹¹ y diálogo entre el nuevo gobierno y la oposición sandinista, con el fin de facilitar una transición pacífica y abordar temas conflictivos como el derecho de propiedad.¹² En ese mismo período, el movimiento sindical sandinista fue exitoso en presionar para que se incluyeran en el proceso de concertación temas como el salario mínimo.

Desde el regreso al poder del partido Sandinista en 2007, partido con una relación histórica con dos de las grandes centrales sindicales activas en el sector de maquila, el gobierno nicaragüense ha estado promocionando el diálogo social y las relaciones industriales maduras en la maquila y otros sectores, al mismo tiempo que ofreciendo incentivos a los inversionistas extranjeros para atraer y mantener dicha inversión en el país.

El Acuerdo Tripartito entre industriales, sindicatos y gobierno se construyó siguiendo esa tradición de diálogo social, surgida de otro momento de crisis. Entre diciembre de 2007 y marzo de 2009, Nicaragua perdió un estimado de 15,300 puestos de trabajo¹³ cuando un grupo de manufactureras asiáticas decidió cerrar sus plantas y trasladar la producción a otros países. La principal entre esas empresas fue Nien Hsing, una manufacturera multinacional taiwanesa productora de jeans, que llegó a emplear a 14,850 trabajadoras (es) nicaragüenses.¹⁴ Los cierres de fábricas y despidos durante ese período resultaron en una disminución del 20% en la fuerza de trabajo del sector, afectando a un 22.5% de mujeres y un 16% de hombres que resultaron despedidos.¹⁵

Según el Instituto Sindical para América Central y el Caribe (ISACC), durante ese período de cierres de fábricas y despidos, muchos empleadores no notificaron previamente¹⁶ a las trabajadoras(es) despedidas y muchas fábricas cerraron sin pagarles

la indemnización requerida por ley.¹⁷ Según el ISACC, “esta situación generó un gran conflicto laboral.”¹⁸

Aunque es posible que la causa inmediata de los cierres de fábricas fuera la reducción de órdenes de compra de los EEUU, por la creciente crisis económica, así como las consecuencias remanentes del fin del sistema global de cuotas de importación en 2005, el mensaje que la inversión asiática en Nicaragua transmitió fue que las fábricas estaban cerrando por los altos costos laborales.¹⁹

Entre junio de 2007 y mayo de 2009, el salario mínimo en las industrias de la zona franca se había incrementado en un 46.5%, pasando de C\$ 1,744.50 (US\$ 75.14)²⁰ a C\$ 2,556.70 (US\$ 110) por mes. Durante el mismo período, la inflación creció un 23.7%, aunque se habían dado alzas dramáticas de la inflación a mediados de 2008, antes de que disminuyera el crecimiento de la inflación hacia finales de ese año.²¹

El miedo a perder empleos provoca tensión en las negociaciones

La experiencia de diálogo social en Nicaragua, así como la necesidad de conservar los empleos y atraer más inversión extranjera, contribuyó a la firma de dos acuerdos tripartitos, uno en el 2009 y el segundo en 2010. Ambos contenían dos componentes básicos: la creación de un salario mínimo diferencial para la manufactura que se realice bajo el Régimen de Zonas Francas,²² determinado a través de un proceso de negociación tripartita separado respecto de los demás sectores económicos del país, y un compromiso de otorgar una serie de beneficios sociales para compensar a las trabajadoras(es) por sus relativamente modestos incrementos de salario.

De acuerdo a César Largaespada, Vicerrector de la Facultad de Derecho de la Universidad Paulo Freire, la preocupación principal de los involucrados en la mesa tripartita de negociaciones salariales fue prevenir pérdidas futuras de empleos en el sector.

El Acuerdo Tripartito de 2009, conocido como Acuerdo de Emergencia Económica y Laboral, fue firmado en marzo de ese año. Bajo ese acuerdo,

el incremento de los salarios para la maquila fue de 8% para 2009 y de 12% para 2010. El Acuerdo también estableció la Comisión Tripartita de Zonas Francas, e incluyó el compromiso para los representantes de la industria y el gobierno de establecer comisariatos en las fábricas, para facilitar a las obreras la compra de productos básicos como aceite, arroz y frijoles a precios subsidiados.²³

En 2010, un segundo acuerdo, el Acuerdo Socio-Laboral de la Comisión Laboral Tripartita de Zonas Francas fue firmado. Estableció aumentos del salario mínimo de un 8% en 2011, de 9% para 2012, y 10% para 2013. Los firmantes del Acuerdo incluyeron al Ministro de Trabajo, los presidentes de la Federación de Cámaras Nicaragüenses de Zonas Francas Privadas y de la Asociación Nicaragüense de la Industria Manufacturera Textil (ANITEC), y los líderes de las confederaciones sindicales del país que tienen una base de sindicatos de fábrica en el sector.

El Acuerdo de 2010 fue más allá que su antecesor en el sentido que el gobierno y el sector privado se comprometieron a trabajar en conjunto en la creación de una serie de beneficios sociales que complementarían los aumentos salariales, incluyendo la construcción de 1,000 viviendas de bajo costo para trabajadoras(es) entre 2010 y 2013,²⁴ creación de centros recreativos y cooperativas de ahorro y crédito para trabajadoras(es), y comenzar a dar capacitación con el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) para mejorar la productividad. El Acuerdo también prometía expandir el programa de comisariatos a fábricas que no lo tuvieran para hacer accesibles hasta 40,000 canastas de productos básicos a precios subsidiados durante el primer año.²⁵

¿Compensan los beneficios sociales a los bajos salarios?

La mayoría de los líderes sindicales entrevistados por PASE, hablaron positivamente sobre el más reciente Acuerdo Tripartito. Según Pedro Ortega, Secretario General de la Confederación de Trabajadores de Zona Franca-CST, los resultados del Acuerdo fueron muy satisfactorios. “Se lograron varias mejoras en el sector maquila, pero el resul-



tado más importante fue la preservación de miles de empleos.”

Según Ortega, la CST ha estado debatiendo con sus miembros sobre las razones para estar sentados en la mesa negociando con el gobierno y los empresarios, “a fin de disminuirles cualquier temor que pudieran tener sobre por qué el sindicato está involucrado en el proceso, y motivarlos a que le transmitan a sus representantes sindicales, que están en la negociación, cuáles son sus principales problemas en la maquila”.

Armando Zepeda, de la CST-JBE, también habló positivamente sobre el Acuerdo, señalando el hecho de que muchas trabajadoras(es) serán beneficiarias directas con la adquisición de nuevas viviendas que están siendo construidas. “Se han creado comisiones que harán un seguimiento de los compromisos asumidos en el Acuerdo, por ejemplo, la comisión de vivienda, la comisión de capacitación, la comisión de recreación, etc.” Sin embargo, Zepeda señaló una preocupación, que la Comisión de Zonas Francas “sigue siendo un poco débil en su apoyo al Acuerdo y no ha presionado a los dueños de las maquiladoras de manera efectiva para que implementen [los compromisos asumidos en] el Acuerdo.”

Luis Collado, Secretario Asistente de la CUS, observa que “éstos son acuerdos dentro de un ambiente de desacuerdo.” Señaló que existen fricciones entre el Ministerio de Trabajo y los empleadores y también argumentó que los salarios negociados son inadecuados para cubrir las necesidades básicas de las trabajadoras(es). “El diálogo social debe estar basado en un salario digno, estabilidad laboral y un convenio colectivo para todas las trabajadoras(es).” Según Fernando Malespín,

asesor del Ministerio de Trabajo nicaragüense, aunque el Acuerdo ha disminuido la mayoría de los problemas en el sector de la maquila, persisten los problemas de antes, como las violaciones a los salarios y las jornadas de trabajo y los conflictos laborales entre trabajadores y gerencias.

La debilidad más seria del Acuerdo es la falta de mecanismos de implementación, supervisión y verificación del cumplimiento de sus varias disposiciones sociales, salvo lo correspondiente a salarios, sobre lo cual el Ministerio del Trabajo por ley es el responsable de verificar su cumplimiento. Los sindicatos han intentado llenar este vacío llevando estos temas a la mesa de diálogo y usándolos como medios de lucha y conquista de nuevas demandas.

Además, el lenguaje de las disposiciones sociales del Acuerdo es débil. En lugar de establecer claramente que el cumplimiento de estas disposiciones es obligatorio, habla en términos de lo que se desea, o que se espera que las partes trabajen conjuntamente para “promover” o “fomentar” la creación de determinados beneficios sociales para las trabajadoras(es). Como resultado, es difícil cuestionar la falta de aplicación de estas disposiciones. De igual manera, el hecho de que los salarios hayan sido negociados a nivel nacional en vez de a nivel de fábricas significa que los representantes de las trabajadoras(es) no tienen una participación directa en el proceso de negociación. Y mientras que la existencia del Acuerdo, en principio, no prohíbe que las trabajadoras(es) negocien salarios más altos a nivel de fábrica, en la práctica tales negociaciones no se han dado.

Las centrales sindicales que firmaron el Acuerdo lo registraron con el Ministerio del Trabajo para

establecer que legalmente es un convenio colectivo de trabajo. Desafortunadamente, pareciera que las trabajadoras(es) cubiertas por el Acuerdo en general no están familiarizadas con su contenido. Esto se confirmó en el Coloquio de MEC, en el que los salarios fueron un tema principal de la discusión entre las aproximadamente 1,500 trabajadoras participantes, pero el Acuerdo nunca fue mencionado.²⁶ Quizás como resultado de esta falta de información, a la fecha no se ha presentado una queja formal ante el Ministerio del Trabajo en relación a la falta de aplicación de alguna de las disposiciones del Acuerdo.

Sandra Ramos, Directora Ejecutiva del MEC, cuya organización no estuvo involucrada en las negociaciones del Acuerdo de 2010, cree que los principales beneficiarios del mismo han sido los empresarios y el gobierno, más que las propias trabajadoras(es). “Jamás lo que se pacte va a estar en correspondencia con la alta carestía de la vida,” dijo Ramos. “Aquí los grandes perdedores de un acuerdo salarial son los trabajadores, porque los salarios debería negociarse año con año.” Sin embargo, ella agregó que no quería satanizar al Acuerdo porque “no hay muchas alternativas abiertas para la gente en este país,” donde los salarios altos son vistos como una amenaza para los inversionistas y el empleo.

En contraste, Emilio Noguera Cáceres, asesor legal de la Comisión Nacional de Zona Franca habló de que las trabajadoras de maquila habían quedado bastante bien bajo el Acuerdo, destacando que el incremento al salario del 8% que recibieron en 2011 fue más alto que el otorgado a trabajadores de otros sectores a través de negociaciones anuales.²⁷ También hizo notar que desde principio de año las trabajadoras ya estaban recibiendo el incremento del salario mínimo negociado para el 1^{ro} de enero 2012, y que era raro que las trabajadoras recibieran pago retroactivo cuando las negociaciones anuales concluían en meses posteriores a enero.

En términos del compromiso del gobierno de construir 1,000 viviendas subsidiadas entre 2010 y 2013, de acuerdo a la CST-JBE para el año 2012 estaban en proceso de construcción 100 vi-

viendas y ninguna de ellas había sido entregada a los beneficiarios del programa.²⁸ Aunque el otorgamiento de vivienda de bajo costo a trabajadoras(es) de la maquila es ciertamente una iniciativa a elogiar, lo cierto es que pareciera que sólo una pequeña fracción de la fuerza de trabajo logrará beneficiarse del programa.

Los planes de expandir el programa de comisariatos, con el que las trabajadoras(es) puedan comprar productos básicos a precios subsidiados a nivel de fábrica, también ha sido un proceso lento de implementarse. No queda totalmente claro si son el gobierno o los empleadores quienes han estado retrasando la implementación de este compromiso; sin embargo, según Andrea Morales, responsable de la Secretaría de la Mujer en la CST-JBE, los empleadores no están cumpliendo plenamente con esta disposición del Acuerdo. Cuando se le preguntó quién verificaría el cumplimiento de las disposiciones sociales del Acuerdo, Morales comentó: “El único garante que se puede tener son los trabajadores mismos. Ellos son los garantes de que se le dé cumplimiento, y ellos harán el seguimiento si no hay mejoras.”

De acuerdo a Antonio Montero, Director Ejecutivo de ISACC, se han invertido considerables recursos financieros y esfuerzos²⁹ al proceso tripartito, pero no ha habido mayores avances hasta la fecha. Sin embargo, tiene esperanzas de que en cinco años haya un acuerdo en que las trabajadoras(es) recibirán un aumento significativo de salarios. “En ese caso, habrá estabilidad salarial y mejores salarios sin la creación de trabajo precario.”

“Uno de los principales intereses del Ministerio del Trabajo es promover el diálogo social,” dijo Fernando Malespín, asesor del Ministerio de Trabajo. “El objetivo del proceso tripartito es promover entre los participantes una disposición a negociar”. Él señaló que a la fecha las empresas involucradas [en las negociaciones tripartitas] no han sufrido efectos negativos como resultado de su diálogo con los sindicatos. “Son las mismas empresas que siempre han tenido quejas sobre varias regulaciones, incluyendo las relacionadas con los salarios.”

B. ¿Cuáles son los principales problemas y preocupaciones para las trabajadoras(es)?

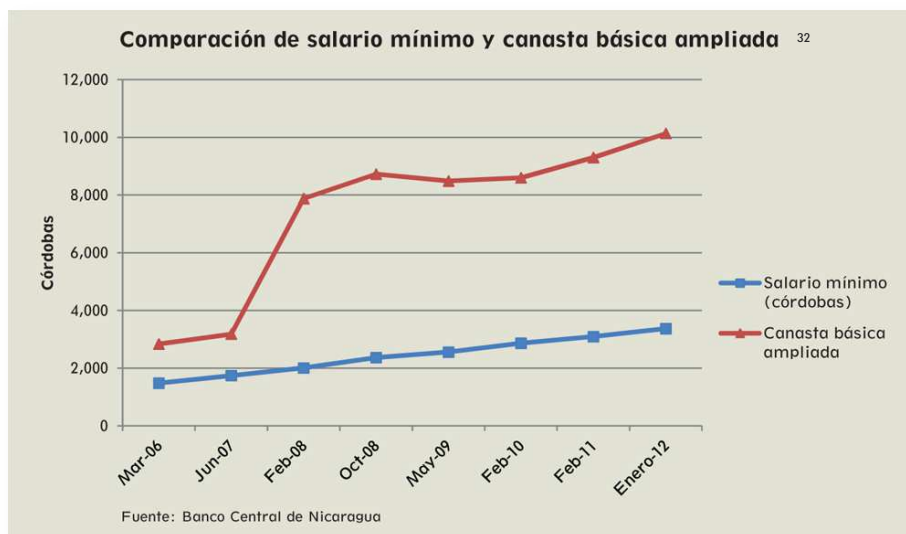
Cualesquiera que sean las mejoras que se hayan logrado a través del diálogo social y las negociaciones tripartitas, persisten graves problemas en las maquilas nicaragüenses. Las cuestiones de interés particular que fueron identificadas, por sindicatos, líderes del movimiento de mujeres y expertos laborales entrevistados para este estudio, así como las trabajadoras de maquila participantes en el Coloquio 2012 del MEC, incluyeron:

- Los salarios que no satisfacen las necesidades fundamentales de las trabajadoras(es) y las irregularidades en el cálculo de las prestaciones económicas.
- Horas extras obligatorias y falta de pago por ellas de acuerdo a la ley.
- Las altas metas de producción y presión para alcanzarlas.
- Enfermedades y lesiones relacionadas al trabajo.
- Restricciones para acceder al servicio médico y a las clínicas del Seguro Social.
- Despidos arbitrarios, incluido por causas como hablar de los problemas en la fábrica y/o por intentar formar un sindicato.
- Persistencia de la discriminación de género, incluido el acoso sexual.

i. Salarios

El hecho que los niveles salariales, en el sector de la maquila y en otros sectores en el país, no están cerca de cubrir las necesidades básicas de las trabajadoras (es) fue una preocupación fundamental para todos los consultados. Los salarios en Nicaragua son los más bajos de Centroamérica, y el segundo más bajo en el hemisferio, después de Haití. Aunque los salarios no son el único factor en el costo total de producción, los continuos bajos niveles salariales en Nicaragua, así como la predictibilidad de un acuerdo de tres años, han sido sin duda un atractivo importante para los inversionistas extranjeros. La importancia del precio de producción como una ventaja competitiva fue confirmada por todas las empresas entrevistadas por la RSM.

En agosto de 2010, se dio un aumento del 12% al salario mínimo para trabajadoras(es) del sector de la maquila, llevándolo a C 2,863.50 por mes (US\$ 123.33),³⁰ y en agosto de 2011, hubo otro incremento que lo ubicó en C 3,093 (US\$ 133.22).³¹ A pesar de estos aumentos negociados del salario mínimo, y aún cuando se combinara con mayor acceso a productos básicos a precios subsidiados, los salarios de las obreras en el sector de la maquila siguen siendo mucho más bajos de



lo que necesitan para satisfacer sus necesidades básicas. De hecho, los incrementos salariales no alcanzan para cubrir los aumentos en el costo de vida. Por ejemplo, el costo de 53 artículos de la canasta básica aumentó un 3.23% en los primeros cinco meses de 2011, llevando el costo de la canasta básica a C\$ 9,584 (US\$ 412.78).³³ El salario mínimo de una trabajadora(or) de la maquila de C\$ 3,093 alcanza para comprar sólo el 32% de la canasta básica.

La mayoría de los entrevistados para este estudio, así como las trabajadoras que asistieron al Coloquio MEC, reconocieron que, en gran parte, los dueños de las maquilas parecen estar cumpliendo con los requisitos de salario mínimo. Sin embargo, muchas trabajadoras creen que no están recibiendo todos los beneficios económicos a los que tienen derecho por ley, producto de las irregularidades en el cálculo de la remuneración de la hora del almuerzo,³⁴ el trabajo en sábados y domingos, indemnización³⁵ y vacaciones. Ellas creen que esta práctica de no pagarles correctamente se ha institucionalizado (y ocultado) a través de la práctica de mantener libros contables dobles. Los salarios se han reducido aún más por las injustas deducciones de un día entero cuando las trabajadoras llegan tarde al trabajo. Las trabajadoras informaron que los supervisores muchas veces toman decisiones discrecionales con las que les niegan algunos pagos por producción, o algunos otros bonos que les corresponden por puntualidad y calidad. Una queja relacionada a esto fue que en algunos casos los supervisores arbitrariamente establecen los bonos de producción en diferentes niveles para trabajadoras en lo individual.³⁶ Una propuesta surgida del Coloquio fue que el Ministerio de Trabajo regule tanto los descuentos como los incentivos que se ofrecen, porque “hay más deducciones ilegales que incentivos.”

Nicaragua tiene disposiciones legales relativamente generosas sobre vacaciones pagadas, que dan derecho a un total de 15 días de vacaciones por cada 6 meses de trabajo, para un total de 30 al año sin importar la antigüedad. Según PASE, es costumbre en la maquila no dar vacaciones a

las trabajadoras(es) o no pagarlas. Durante 16 años, en administraciones anteriores, los gobiernos permitieron esta práctica, sin embargo, el gobierno actual está intentando hacer cumplir lo establecido por ley y ha encontrado resistencia, tanto de los empleadores en dar las vacaciones como renuencia de las propias trabajadoras(es) en tomarlas. Las trabajadoras simplemente no pueden darse el lujo de perder ni siquiera los relativamente modestos bonos que reciben por puntualidad, calidad o producción, etc.

De acuerdo a Sandra Ramos, “es posible que haya un segmento [de maquilas] en que no se les paga lo que se debe, pero es un segmento — las que no están supervigiladas, donde no hay sindicato, donde no hay mujeres organizadas. El problema principal en el caso de Nicaragua es un sueldo mínimo que no da para nada. Tres mil córdobas no son nada. La devaluación del córdoba y la crisis económica que estamos enfrentando, junto con la crisis del petróleo, nos hace la vida imposible a todas nosotras.”

ii. Jornadas de trabajo

En el reporte bianual del MEC de 2009, mientras que un 53% de las 1,000 personas entrevistadas dijeron trabajar tiempo extra voluntariamente, y 44.6% reportó que ese tiempo extra era obligatorio,³⁷ el 57.7% dijo que se les pagaba de acuerdo a la ley, mientras que un 34.7% reportó que les era pagado como hora regular, y un 2.4% reportó que no se les pagaba en absoluto.³⁸

Las horas de trabajo y horas extra obligatorias fueron mencionados como los problemas crónicos de las trabajadoras durante el Coloquio del MEC 2012. Las trabajadoras informaron que se les solicita de forma regular trabajar horas extras más allá del límite legal,³⁹ haciéndose más grave el problema en los meses de máxima producción de julio a septiembre.

No puedes negarte a trabajar las horas que demandan, y si te quejas, te dicen: si no vienes mañana [domingo], ya no vuelvas.

Trabajadora de maquila

Todas firmamos cartas cuando nos contratan, diciendo que estamos de acuerdo en trabajar horas extras, esa es la única manera de ser contratada.

Trabajadora de maquila

Cuando no hay producción, nos ponen a trabajar limpiando baños para llenar el día, pero luego tenemos que trabajar turnos de 12 horas los fines de semana. He tenido experiencias en que hemos trabajado el sábado hasta las 23:00 y luego tuvimos que regresar a trabajar a las siete de la mañana el fin de semana

Trabajadora de maquila

Varias de las trabajadoras participantes en un taller del Coloquio de MEC se quejaron de que las horas extras no están correctamente calculadas, y por lo tanto no se les paga lo que corresponde. Por ejemplo, las trabajadoras(es) llegan 15 minutos o media hora antes de su turno, no toman sus descansos o almuerzo, y se quedan hasta tarde con el fin de cumplir con sus metas de producción, pero ese tiempo sea extra o regular no se les contabiliza para su salario.

iii. Metas de producción y horarios de trabajo

A diferencia de sus similares en Honduras, es menos común que las maquilas en Nicaragua, utilicen los bonos de producción para motivar a las obreras en lo individual o en equipos de trabajo a alcanzar las metas de producción. A pesar de esto, las altas metas, sus impactos en las jornadas, pagos y salud, son de las principales quejas de las trabajadoras en Nicaragua.

El 74% de las trabajadoras encuestadas en el reporte de MEC en 2009⁴⁰ reportaron que habían trabajado con metas de producción y, de ellas, 67% dijeron que las metas eran altas, muy altas, o inalcanzables.” El 32% de las trabajadoras encuestadas dijeron que sus empleadores les hacían deducciones al salario y las amenazaban con hacérselas para presionarlas a llegar a la meta de producción. Otros métodos para presionarlas incluyeron: amenazas de despidos, llamadas de atención y suspenderlas por 3 días sin pago.

Las trabajadoras participantes en el Coloquio del MEC confirmaron que una de sus principales

preocupaciones seguían siendo las poco realistas metas de producción. Las trabajadoras temían ser despedidas si no eran capaces de alcanzarlas, que además dijeron se las estaban incrementando regularmente. Ellas creen que están siendo defraudadas económicamente, ya que cualquier aumento salarial negociado estaba siendo contrarrestado por los incrementos en las metas de producción. Como resultado de la presión constante de cumplir las metas, sus cuerpos están sufriendo las consecuencias y su salud siendo afectada permanentemente.

Piden metas altas, pero si no tenemos el porcentaje de producción que ellos solicitan, ganamos menos; tienen un sistema de escáner con el fin de que no nos levantemos para ir al baño. No se respetan los horarios de almuerzos o merienda.

Trabajadora de maquila

Si las metas no se cumplen, nos dicen que van a prescindir de nuestros servicios. Al aumentar las metas es difícil alcanzarlas, entonces nos catalogan como improductivas.

Trabajadora de maquila

En mi caso, hacía 500 [prendas] para ganar el básico; ahora la meta es 600. Aunque una quiera hacer más, físicamente es imposible lograr ese rendimiento.

Trabajadora de maquila

Nicaragua no tiene mucha experiencia con el horario de trabajo 4x4 (ver capítulo 2). Hasta donde sabemos, existe actualmente sólo una empresa en Nicaragua que está utilizando este sistema, la manufacturera de camisetas canadiense Gildan Activewear, a quien el gobierno anterior le permitió utilizar este sistema de horarios. De acuerdo a Gereffi y Bair, “aunque el gobierno anterior no objetaba ésta práctica, funcionarios actuales del Ministerio del Trabajo creen que es inconsistente con las protecciones legales, que establecen una jornada de trabajo de ocho horas y que requiere el pago de horas extras por las horas adicionales.”⁴¹ Sin embargo, Gildan ha podido mantener la práctica del sistema 4x4 porque, al haber presentado un recurso legal de amparo ante la Corte Suprema, está temporalmente pro-

tegida contra cualquier acción legal hasta que no haya una resolución final sobre el asunto. Si la Corte llegara a fallar en favor de Gildan, dicho fallo podría motivar a otros manufactureros a adoptar el mismo sistema en Nicaragua. Sin embargo, aquellos entrevistados para este informe consideraron que era poco probable que hubiera un fallo a favor de Gildan. Al mismo tiempo, se cree que es probable que pase algún tiempo antes que la Corte Suprema se pronuncie sobre el caso, lo que por otro lado le permitiría a Gildan continuar esta práctica en el futuro inmediato.

iv. Salud y seguridad ocupacional

Según Sandra Ramos, “la salud y la seguridad ocupacional es uno de los grandes desafíos que hoy por hoy tiene la clase trabajadora en este país, no solo en la industria maquiladora, sino en cualquier tipo de industria.” Ramos atribuye muchos de los problemas de salud al hecho de que Nicaragua sigue teniendo “una industria obsoleta, con una infraestructura obsoleta,” aún no modernizada. Al mismo tiempo reconoce que hay plantas recién construidas, con maquinaria e infraestructura más moderna, en las que hay menos problemas de salud.

Cuando se le preguntó si las trabajadoras(es) nicaragüenses estaban experimentando algunas de las mismas lesiones músculo-esqueléticas, relacionadas con el ritmo de producción y las largas jornadas de trabajo, como ha sido documentado en Honduras, Ramos dijo: “Sabemos que eso mismo le pasa aquí a las mujeres; lo que sucede es que científicamente no está demostrado, porque aquí no hay médicos del trabajo que permita dar un seguimiento a esta nueva generación de trabajadoras después de 5 años de trabajo en las maquilas. Y las clínicas de salud provisionales sólo les ofrecen pastillas, y les dicen que tienen enfermedades comunes.”

Andrea Morales Pérez, de la CST-JBE, señaló el mismo problema, por el hecho de que los médicos y demás personal médico empleado por el Instituto Nicaraguense de Seguridad Social y el Ministerio de Salud (MINSA) no están capacitados

en salud y seguridad ocupacional y eso los hace incapaces de identificar los riesgos y enfermedades profesionales. “Este año queremos presionar a favor de una ley en materia de salud y seguridad ocupacional. Por ejemplo, el INSS y el MINSA deben asegurarse de que las clínicas cuentan con personal altamente capacitado, que están capacitados para tratar enfermedades relacionadas con el trabajo y las lesiones, no sólo para tratar enfermedades comunes.”

Cuando se les preguntó que describieran los “obstáculos” que enfrentan en las maquilas, las trabajadoras(es) en el Coloquio consistentemente mencionaron los problemas de salud laboral, incluyendo lesiones en manos y hombros por movimientos repetitivos, problemas digestivos por saltarse los alimentos y problemas del tracto urinario por no obtener permiso para ir al baño cuando lo necesitan.

He estado trabajando en las maquilas desde hace 10 años, y mis manos ya no funcionan. No sé por cuánto tiempo voy a poder mantener mi trabajo.

Trabajadora de maquila

El permiso para ir al baño es tan limitado y controlado en mi fábrica que muchas trabajadoras ahora tienen problemas de riñón.

Trabajadora de maquila

Muchas trabajadoras(es) hablaron de los problemas que ellas y sus compañeros de trabajo estaban sufriendo debido a la exposición al tamo de las telas de algodón, así como al cloro y otros químicos. Alguna señalaron que en sus fábricas sí les entregaban máscaras protectoras como se estipula por ley, y se quejaron que sus compañeras(os) a veces no querían usarlas por el calor en la fábrica.

Trabajé durante 20 años en la zona franca y terminé con problemas pulmonares. Cuando solicite licencia por razones de salud, me despidieron porque estaba enferma.

Trabajadora de maquila

La gerencia solo saca las mascarillas, vasos y papel higiénico cuando llega la visita de los auditores de la marca o del Ministerio de Trabajo.

Testimonio de una trabajadora de maquila

Si le pedimos una mascarilla al supervisor, lo anota; y si pedimos más de tres nos hacen un descuento de nuestro salario.

Trabajadora de maquila

v. Seguridad social

El acceso limitado a atención médica — en la fábrica y las clínicas de salud del gobierno — está estrechamente vinculado a los problemas de salud de las obreras(os). Los consultorios en las plantas no tienen la capacidad de atender problemas relacionados al trabajo; sin embargo, los supervisores se muestran reacios a dar los permisos por escrito para que las trabajadoras(es) se atiendan en las clínicas del INSS, o les descuentan la parte proporcional de su salario base por el tiempo que se toman en ir a la clínica, lo que funciona como un elemento disuasivo para que las obreras busquen atención médica adecuada.

La investigación del MEC de 2009 encontró que el 31% de las trabajadoras(es) entrevistadas no tenían el carné de identificación del INSS.⁴² Su queja principal fue que los empleadores no las registraban inmediatamente tras ser contratadas, y como resultado podían pasar tres meses o más sin recibir su carné, y por ende no recibir atención médica durante ese período. Un total de 26% de aquellas que tenían el carné dijeron que no lo habían recibido en tiempo.

Otra preocupación expresada por las trabajadoras(es) en el 2009, fue que les hacían deducciones de sus salarios o incentivos cuando faltaban al trabajo para ir a la clínica del INSS, con el propósito, dijeron, de desalentarlas de ir.⁴³ Cerca del 49% dijo que les hacían algún tipo de deducción, fuera de un día de salario, bonos de producción o del tiempo que estuvieron ausentes. Aunque en tales casos las trabajadoras tienen derecho a demandar ante el Ministerio del Trabajo, pocas lo hacen ya que les implica tiempo llevar su demanda y cuando lo hacen es muy raro que obtengan resultados.

Por ausencia nos quitan la mitad del básico (300 córdobas diarios) y por reposo con una [licencia] emitida por el INSS no la pagan, eso es un día perdido cada vez que estas enferma.

Trabajadora de maquila

Si me despierto enferma, tengo que hacer el viaje a la fábrica para obtener el permiso para ir a la clínica, o pierdo un día de salario y el bono de puntualidad de mi semana.

Trabajadora de maquila

vi. Empleo estable y trabajo precario

A diferencia de Honduras, Nicaragua no tiene una legislación específica que permita a los empleadores contratar personal a corto plazo. Sin embargo, el Código Laboral de Nicaragua sí permite a los empleadores despedir a trabajadoras(es) en cualquier momento con o sin causa alguna, siempre que se les pague su indemnización correspondiente.⁴⁴ De acuerdo a PASE, la mayor cantidad de despidos de trabajadoras(es) de la industria textil y de confección de la zona franca están amparados en la aplicación de este artículo, y cualquier apelación ante las autoridades laborales es desechada por la misma razón. Esto fue confirmado por varios testimonios durante el Coloquio del MEC:

Cuando hay despidos, los realizan en base a los artículos 42 y 45 [del Código del Trabajo] sobre reducción de personal. Nunca darán una explicación de los motivos de los despidos.

Trabajadora de maquila

De acuerdo a Sandra Ramos, la falta de pago de liquidaciones a las trabajadoras despedidas continúa siendo un problema en las maquiladoras en Nicaragua. “Vivimos recibiendo demandas de las mujeres que dicen: ‘me despidieron, no me pagan las prestaciones’, o se las pagan en pedazos, hasta en 3 meses.”

vii. Libertad sindical

Según la investigación del ISACC, en septiembre de 2010 había 34 sindicatos en fábricas de confecciones en Nicaragua, y un total de 43 sindicatos en 28 fábricas en el sector de maquila en general.⁴⁵ De las 19 firmas maquiladoras que Gereffi y Bair entrevistaron, 11 empresas informaron de la existencia de uno o más sindicatos en su fábrica. Sin embargo, el número de miembros del sindicato en esas fábricas variaban del 10% al 80% de la

fuerza de trabajo total.⁴⁶ El Ministerio de Trabajo identificó 22 contratos colectivos de trabajo (CCT) en el sector en agosto de 2010, a diferencia de los siete de agosto de 2007.⁴⁷

La investigación del MEC de 2009⁴⁸ encontró que: 30.6% de las entrevistadas dijeron que tenían y conocían el CCT; 24.5% dijeron que había un CCT en su fábrica pero que no conocían su contenido; el 19% dijo que no había CCT; el 22% dijo que no sabían de él y 4.1% no respondió.

La mayoría de los expertos laborales entrevistado para este reporte pensaban que el respeto a la libertad de asociación (LDA) había mejorado en Nicaragua en los últimos años, pero consistentemente agregaron que seguía habiendo problemas a nivel de fábricas. Según Pedro Ortega, de la CST, la persecución sindical en el pasado fue un serio problema para los líderes, pero hoy las cosas han mejorado. “Si se compararan la cantidad de sindicatos que existían hace 5 años con los que existen en la actualidad, se puede notar la diferencia,” dijo. “El Ministerio de Trabajo ha hecho un gran trabajo, pero los empleadores siguen con la misma actitud de despedir a trabajadoras(es) que quieren formar comités sindicales. Los despidos son inmediatos, arbitrarios y sin causa justificada,” dijo Ortega. Señaló, sin embargo, que desde 2006 la CST ha estado intentando formar nuevos sindicatos de empresa, y como resultado ahora tienen más de 6,000 miembros, además están intentando organizar trabajadoras(es) en áreas rurales donde se están estableciendo nuevas maquiladoras.

Andrea Morales describió la experiencia de la CST-JBE en términos similares. Sugirió que si bien hay más respeto [para la LDA en el sector de la maquila] hoy en día, “cuando se abre una nueva maquiladora tenemos una gran cantidad de retos y mucho trabajo por hacer.” En una reciente declaración pública, la CST-JBE informó: “A pesar de todos los avances y logros, también se presentaron conflictos de carácter socio-laboral en algunos sectores y empresas de maquilas, como en Han Sae internacional, SCA Footwear; en ambas hubo represalias y persecución sindical y violación a los convenios colectivos.”⁴⁹

Según César Largaespada, de la Universidad Paulo Freire, los sindicatos comparten la responsabilidad del bajo nivel de sindicalización. “Sólo el 10% de las trabajadoras(es) en el sector maquila están organizadas, a pesar del hecho de que el 34% de todos los trabajadores en el sector dicen reconocer los beneficios de los convenios colectivos. Por esa razón, no es sólo un problema de persecución [por parte de los empleadores], sino también un problema de liderazgo y organización del movimiento sindical.

La mayoría de las marcas entrevistadas por la RSM también pensaban que el respeto a la libertad de asociación había mejorado en Nicaragua y era un desafío menor de lo que era en Honduras. Sin embargo, una empresa señaló como un factor negativo a la competencia entre sindicatos y federaciones, pero dijo: “El avance que han tenido es que al menos tienen sindicatos en las fábricas.” Gereffi y Bair, en base a sus entrevistas con empresas maquiladoras, representantes laborales y otros interesados en Nicaragua, también encontraron “un amplio acuerdo de que el ambiente de relaciones laborales en Nicaragua ha mejorado marcadamente en los últimos años.” Sin embargo, además señalaron que “sigue habiendo algunas preocupaciones en relación a la libertad de asociación.”⁵⁰

En el Coloquio de MEC también se plantearon algunas preocupaciones sobre las violaciones a la libertad de asociación, relacionadas a participar en una organización de mujeres:

Hay casos de despidos por asistir a este tipo de actividades (coloquios) y por eso hay temor de asistir. Se han dado casos en que se pasa la lista a recursos humanos de los empleados que asisten a los coloquios. Esto que está pasando es un retroceso de hace diez años.

Trabajadora de maquila

viii. Temas específicos e impactos en las mujeres

Sandra Ramos describió con las siguientes palabras los problemas específicos que enfrentan las trabajadoras:

Las mujeres tienen problemas en sus derechos, no solo en su salud, también en sus derechos sexuales y reproductivos. Siguen teniendo problemas con no tener con quien dejar a sus niños; sus hijos se les salen de las manos por las altas jornadas laborales, porque si no hacen horas extraordinarias no llevan más alimentos a su casa. [Otro problema] que sí afecta a las mujeres jóvenes es que se estancan en la maquila, se estanca su nivel educativo. Tienen que trabajar los sábados y ¿en qué tiempo pueden estudiar? Las altas jornadas no les permiten estudiar en la noche. Tienen menos oportunidades de estudiar por el tipo de trabajo que están haciendo.

Andrea Morales Pérez también señaló los problemas de las guarderías infantiles. “Una de las dificultades más grandes que escuchamos de las mujeres es que no tienen con quien dejar a sus hijos. Los centros de desarrollo infantil que se tienen están en buena condición pero no son suficientes para cubrir las necesidades de las mujeres... y no están abiertos hasta tarde para

cubrir las horas extra, dejando a los hijos sin cuidado.”

Ramos apuntó a un área en donde ha habido mejoras — el respeto a las embarazadas: “En el caso de Nicaragua hemos luchado tanto para evitar el despido de las mujeres embarazadas, y aunque todavía no lo logramos en el 100%, y no hay un lugar de trabajo que yo llamaría una fábrica modelo, podemos decir que en un 80% los empresarios han aprendido a respetar el derecho de la maternidad de las mujeres. Ese es un avance.”

En el Coloquio del MEC, trabajadoras de la maquila señalaron al abuso físico como otra área de mejora potencial para las mujeres, que en su mayor parte ha sido eliminado. Desafortunadamente, las trabajadoras también reportaron que el abuso verbal aún es común, así como el acoso sexual, si bien las trabajadoras tienen la esperanza de que la ley que penaliza la violencia en el trabajo (véase la página 70, abajo) podría tener un efecto disuasivo.

Otra preocupación que muchas mujeres declararon fue la discriminación en base de la edad. “Una vez que cumplimos 40 años, no nos quieren más,” fue una queja común.



FOTO: GIORGIO TRUCCHI - LINYM

C. Nuevas leyes y propuestas de ley

A diferencia de Honduras, han habido avances positivos en el ámbito legislativo en Nicaragua, sin embargo, los empleadores siguen resistiéndose a algunas reformas propuestas tanto para leyes laborales como de otra índole. En los últimos meses, la Asamblea Nacional de Nicaragua aprobó dos importantes leyes que realmente amplían la protección de los derechos de las trabajadoras(es) y mejoran sus condiciones de vida.

La Ley de Prevención, Rehabilitación, Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad,⁵¹ que entró en vigencia en noviembre de 2011, establece que las personas con discapacidad están protegidas de ser discriminadas en el trabajo en base de su condición. Esta ley también exige que no menos del 2% de la fuerza laboral de una empresa estará compuesta por personas con discapacidad. Sin embargo, al día de hoy, pareciera que la mayoría de las fábricas, si no todas, estarían en incumplimiento de esta ley, en parte por falta de conocimiento de cómo implementarla.

La Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres,⁵² que fue aprobada por la Asamblea Nacional en enero de 2012 y entró en vigor el 26 de abril del mismo año, reconoce una amplia gama de formas de violencia contra las mujeres como actos criminales, incluyendo la violencia física y económica en el ambiente de trabajo, e impone penas y multas a quien incurra en este tipo de actos. En la ley se hace referencia específica a la violencia, la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo.⁵³ MEC y sus miembros en todo el país hicieron campaña, junto con otras 21 organizaciones de la sociedad civil para lograr la promulgación de esta ley.

Una nueva propuesta legislativa bastante interesante, la Ley de Tercerización, presentada a finales de 2011 por los sindicatos y actualmente en discusión en la Asamblea Legislativa, tiene por objeto regular el empleo a través de agencias de empleo o de terceros, un fenómeno que actualmente no afecta al sector de la maquila de confección y textil, pero sí a otros sectores de la economía nicaragüense, y potencialmente podría llegar a afectar también a las trabajadoras de la confección.

Según Luis Collado, de la CUS, “todavía tenemos que luchar para ganar la Ley de Tercerización, que es una lucha abierta contra los empleadores.” Mientras que otros países parecen estar haciendo cambios en sus leyes nacionales para facilitar relaciones de trabajo más “flexibles,” es de notar que sin duda hay alguna posibilidad que Nicaragua fortalezca su supervisión en esta área. Desafortunadamente, el 28 de febrero del 2012, el Ministerio de Trabajo anunció que debido a la oposición de la asociación de industriales más poderosa del país, el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), el proyecto de ley fue enviado de vuelta a la Comisión de Asuntos Laborales de la Asamblea Nacional para mayor debate.⁵⁴

Otro cambio positivo, en términos de procedimientos legales, es el establecimiento del Procedimiento oral y público en lo laboral, para facilitar la aplicación del Código del Trabajo y agilizar los procesos administrativos de demandas de trabajadoras(es).⁵⁵ Aunque aparentemente pareciera un pequeño cambio administrativo, la mayoría de los entrevistados para este informe hablaron de ello como un avance que podría llegar a ser muy importante para las trabajadoras. Sin embargo, este cambio tendrá que ser acompañado de capacitación y apoyo legal adicional para las trabajadoras(es), ya que los mismos procedimientos orales se aplicaran a las empresas, que tienen abogados disponibles para litigar los casos tanto oralmente como por escrito.

A pesar de los avances positivos con respecto a la protección legal, actualmente también hay una propuesta en debate que representaría un retroceso en los derechos de las trabajadoras(es). Los empleadores están cabildeando para que se introduzcan cambios en la Ley del Seguro Social⁵⁶ que aumentaría la edad de retiro y establecería nuevos parámetros para fijar el monto de la pensión por jubilación. Los empleadores proponen que la edad de jubilación se aumente de 60 a 65 años y que la pensión se calcule en base al salario promedio de la vida laboral del trabajador(a), mientras que los sindicatos quieren que se man-

tenga lo establecido actualmente por ley, que es calcular el pago de la pensión en base al promedio de los salarios obtenidos en los últimos tres años de la vida laboral. Estos cambios propuestos fueron de mucha preocupación para las trabajadoras en el Coloquio de MEC, que pidieron a la organización desarrolle una campaña para cabildear en contra de esos cambios.

A pesar de los intentos por debilitar las prestaciones de jubilación y oponerse a la propuesta de

ley sobre tercerización, parece que los empleadores nicaragüenses no están presionando para que se introduzcan reformas al Código del Trabajo que flexibilicen la relación laboral. Sin embargo, esto puede deberse en gran parte al hecho de que las leyes de Nicaragua ya permiten a los empleadores despedir arbitrariamente a las trabajadoras(es) con o sin causa justificada, que — como se señaló anteriormente — es la razón dada para la mayoría de los despidos en las maquilas de confección.



D. Programa Mejor Trabajo de la OIT

Después de tres años de discusiones exploratorias, a principios de 2011, se lanzó en Nicaragua el programa Mejor Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).⁵⁷ Los objetivos declarados⁵⁸ del proyecto son:

- Mejorar las condiciones de trabajo a través de un mayor cumplimiento de estándares laborales nacionales e internacionales en las empresas de manufactura de confecciones.
- Fortalecer la competitividad de la industria de la confección nicaragüense, demostrando un cumplimiento sostenido.
- Contribuir al fortalecimiento del diálogo social en las fábricas y el sector.

Bajo el programa, las maquilas de confección y textiles, proveedoras de las empresas de marca participantes, serían monitoreadas sobre su cumplimiento de la legislación laboral nacional. La participación en Mejor Trabajo Nicaragua es voluntaria e incluye al Ministerio de Trabajo, a todas las mayores centrales sindicales con presencia en el sector y a la Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y de Confección (ANITEC). También es apoyada por ocho marcas compradoras internacionales: Columbia, Gap, Fishman & Tobin, Levi's, Target, Sears, VF Corp. y Wal-Mart.

La mayoría de defensores de las trabajadoras(es) y expertos(as) laborales entrevistados por PASE, y las empresas entrevistadas por la RSM, hablaron

positivamente sobre el potencial del Programa Mejor Trabajo en Nicaragua.

Según Fernando Malespín, asesor del Ministerio de Trabajo, la experiencia nicaragüense con el programa es única porque se construye sobre una experiencia histórica de diálogo social tripartito. Señala que el documento guía de Mejor Trabajo Nicaragua fue elaborado en la mesa tripartita. Según Malespín, el Ministerio de Trabajo considera a Mejor Trabajo como “un instrumento para medir [el cumplimiento de los estándares laborales], pero es claro que no reemplazará el papel o la autoridad del Ministerio en lo relativo al cumplimiento de las condiciones laborales en una maquiladora.”

Para Luis Collado de la CUS, un beneficio importante del programa Mejor Trabajo es que puede aportar un mejor sistema de auditoría a las fábricas que el que actualmente tienen las marcas. “El apoyo a Mejor Trabajo es muy importante; tiene la capacidad de reemplazar [las auditorías de] los códigos de conducta de las empresas.” Sin embargo, Collado también señaló algunas de las debilidades de iniciativas de gran escala como Mejor Trabajo: “Uno de los mayores problemas con este tipo de proyectos es que nunca construyen la capacidad de las organizaciones sindicales.”

Todas las empresas que se aprovisionan en Nicaragua y que fueron entrevistadas por la RSM se refirieron favorablemente a la participación del país en el programa. Los dos beneficios identificados fueron la naturaleza tripartita del programa, que alienta a los proveedores a relacionarse con el gobierno y los sindicatos, y el hecho de que disminuirá la necesidad que cada empresa de marca audite a las fábricas. “En lugar de hacer nosotros toda la auditoría, podemos emplear nuestro tiempo en remediación, e ir más allá,” dijo una empresa, agregando “obviamente hay una gran ventaja en tener al gobierno y los sindicatos involucrados.”

Otra empresa, sin embargo, comentó que no habían visto mejoras significativas a nivel de fábrica debido al Programa Mejores Fábricas Camboya, de manera que se mantenía algo es-

céptica sobre Mejor Trabajo en Nicaragua, aunque han optado por participar. También mencionaron que Mejor Trabajo no hace auditorías ambientales o C-TPAT (Aduana de EEUU – Asociación de Comercio contra el Terrorismo), de manera que la empresa tendría que seguir haciendo sus propias auditorías.

A pesar de las expresiones de apoyo de las marcas compradoras, Gereffi y Bair informan que encontraron escepticismo de parte de las fábricas proveedoras respecto al ‘caso de negocios’⁵⁹ y los potenciales beneficios comerciales que se obtuvieran por participar en el Programa.

[N]uestro trabajo de campo reveló la necesidad de asegurar una mayor participación entre las manufactureras locales... Aunque algunas de ellas se sintieron motivadas por el hecho de que algunas marcas compradoras hayan prometido reducir o eliminar sus auditorías de las fábricas que participaran en Mejor Trabajo, esperan que las marcas compradoras den más incentivos para que las fábricas participen (por ejemplo, comprometiéndose a aprovisionarse sólo en fábricas de Mejor Trabajo.)⁶⁰

En la entrevista de la RSM con Bair,⁶¹ ella también señaló que sólo la mitad de las empresas maquiladoras en Nicaragua forman parte de ANITEC, que representa a las empresas en la mesa de Mejor Trabajo, y la vasta mayoría de manufactureras que son propiedad de asiáticos no son miembros de esta asociación. Esto parecería indicar que se necesitan iniciativas concretas para alentar a las empresas a participar en el programa. Además de ofrecer la preferencia del comprador o compra exclusiva a empresas participantes, otro posible incentivo podría ser vincular la continuación de la disposición de los TPL del RD-CAFTA a la participación de las empresas o la industria en general en el programa, dándoles así un incentivo económico similar al ofrecido por el Tratado Bilateral Textil EEUU-Camboya.⁶²

Conclusiones:

¿Puede Nicaragua lograr un equilibrio entre competitividad y equidad para las trabajadoras(es)?

Aunque Nicaragua y Honduras ofrecen incentivos y beneficios muy similares a las empresas extranjeras, para inducir las a invertir y mantener producción en sus respectivas industrias de confecciones, Nicaragua se distingue como un país que además está tratando de encontrar un equilibrio entre la competitividad global y la equidad para las trabajadoras(es).

Al alentar y facilitar iniciativas, como negociaciones de acuerdos tripartitos y la participación del país en el Programa Mejor Trabajo, el gobierno de Nicaragua está construyendo sobre la tradición del diálogo social del país, en busca de un consenso nacional sobre la dimensión social de su estrategia de competitividad global.

Además, el Ministerio del Trabajo parece tener una reputación relativamente buena con los sindicatos, las marcas y la mayoría de los líderes y expertos laborales entrevistados para este estudio, por su papel en la promoción y apoyo en facilitar el diálogo social y contribuir a un mejor clima de relaciones laborales y mayor respeto por la libertad sindical en el país. Sin embargo, sigue habiendo problemas relativos a la efectividad del Ministerio en detectar violaciones en las fábricas e implementar las leyes y reglamentos laborales nacionales.

El Acuerdo Tripartito de 2010 representa un compromiso nacional entre sindicatos, empleadores y el gobierno, pero no resuelve varios temas pendientes que las trabajadoras(es) enfrentan diariamente. El primero y más importante es el hecho de que los incrementos al salario mínimo, negociados en la mesa tripartita, no van a la par de los aumentos del costo de vida y no alcanzan para cubrir las necesidades básicas. Otros temas pendientes son las metas de producción excesivamente altas, discriminación continua aunque a la baja contra trabajadoras(es) que intentan formar sindicatos a nivel de fábrica, tiempo extra obligatorio, jornadas excesivas y falta de pago de las horas extra, así como acoso y discriminación contra las

trabajadoras, centros de cuidado infantil insuficientes y no adecuados, así como deficiente atención a la salud y seguridad ocupacional, que resulta en enfermedades del trabajo y lesiones incapacitantes, debilidad en el sistema de seguridad social y despidos arbitrarios.

Los beneficios sociales negociados en el marco del Acuerdo Tripartito podrían ayudar a compensar a las trabajadoras(es) por la falta de aumentos salariales significativos. Sin embargo, las disposiciones sociales del Acuerdo carecen de mecanismos de aplicación, y los compromisos asumidos en la mesa tripartita por empleadores y gobierno han tardado en materializarse. A fin de alcanzar esos compromisos, los y las trabajadoras deberán estar plenamente informadas sobre el contenido del Acuerdo y participar activamente en la reivindicación de sus derechos sociales. El Ministerio del Trabajo debería considerar incluir la parte del cumplimiento de las disposiciones sociales del Acuerdo como parte de su mandato de inspección.

Los movimientos laborales y de mujeres han tenido éxito en poner una serie de propuestas de reformas legislativas en la agenda nacional, algunas de las cuales ya han sido retomadas en leyes y/o procedimientos de justicia laboral. Estas incluyen la *Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres*, que tipifica la violencia en el trabajo, la *Ley de Prevención, Rehabilitación, Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*; las propuestas de ley para regular la tercerización, y cambios en los procedimientos judiciales para permitir el testimonio oral en lugar de solo por escrito. Los empleadores y sus organizaciones también han participado activamente en favor de cambios en el sistema de seguridad social y otras leyes, para limitar los derechos laborales. Aunque el éxito de las propuestas de la sociedad civil nunca está garantizado, el equilibrio de fuerzas parece estar más balanceado en Nicaragua que en Honduras.

El programa Mejor Trabajo Nicaragua tiene el potencial de construir sobre la tradición del

diálogo social del país, con el fin de mejorar el clima de relaciones laborales y el cumplimiento de las normas aplicables, y de aportar evidencia verificable a los compradores e inversionistas internacionales que se están logrando avances. Mientras que Mejor Trabajo no puede ni debe sustituir el papel del Ministerio de Trabajo en la aplicación de la legislación laboral nacional, sí puede verificar y medir el progreso hacia el cumplimiento de estándares laborales.

Aunque la OIT y el Programa Mejor Trabajo son tripartitos por su naturaleza misma, la participación activa de marcas compradoras internacionales en la iniciativa es esencial para su éxito. El escepticismo justificable de los dueños de fábricas, sobre el beneficio o no para su negocio por su participación — beneficios potenciales más allá de menos auditorías de fábricas — no será superado a menos que, y solo hasta que las marcas compradoras les ofrezcan incentivos y beneficios concretos, tales como darles preferencia o derechos exclusivos de órdenes a proveedores que participen en el programa, asumiendo compromisos de relaciones de negocios regulares y de largo plazo, y ofreciendo un precio preferencial a aquellos proveedores que inviertan en cumplimiento.

Notas Capítulo 3

- 1 En septiembre y octubre de 2011, PASE llevó a cabo entrevistas con Fernando Malespín, Asesor del Ministerio de Trabajo nicaragüense; Pedro Ortega, Secretario General, Confederación de Trabajadores de Zona Franca – Central Sandinista de Trabajadores (CST); Armando Cepeda, Secretario de Organización de la Confederación Sindical de Trabajadores – José Benito Escobar (CST-JBE); José Espinoza, Secretario General de la Confederación de Unificación Sindical (CUS); Luis Collado, Secretario Asistente de la CUS; César Largaespada, Vicerrector de la Facultad de Derecho, Universidad Paulo Freire (UPF); Antonio Montero, Director Ejecutivo, Instituto Sindical para Centroamérica y el Caribe (ISACC). En febrero de 2012, la RSM entrevistó a Sandra Ramos, Directora del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” (MEC) y a Andrea Morales, Responsable de la Secretaría de la Mujer, CST-JBE. También fueron entrevistados para este capítulo Jennifer Bair, Profesora Asistente del Departamento de Sociología de la Universidad de Colorado en Boulder, y Elena Arengo y Alberto Legall Torrez, Mejor Trabajo Nicaragua.
- 2 Realizado el 4 de marzo de 2012, el Coloquio reunió a cerca de 1,500 trabajadoras de maquila para discutir los temas que enfrentan en el trabajo y determinar cuáles son prioritarios para que MEC atienda en el próximo año. Las citas en este capítulo son de dos talleres que reunieron a más de 500 trabajadoras de zona franca.
- 3 Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” (MEC), *El impacto de la crisis económica en la vida de las mujeres en la zona franca de Nicaragua: Diagnóstico 2009: Avances y retrocesos de los deberes y derechos de las trabajadoras de la zona franca*, marzo 2010, (basado en entrevistas con 1,000 trabajadoras, 67% de la cuales trabajaban en la confección); Instituto Sindical para Centroamérica y el Caribe (ISACC), *Nicaragua: Zonas francas industriales, derechos laborales y estrategias sindicales*, agosto 2010; Gereffi, Gary y Bair, Jennifer. “Fortalecimiento de la posición de Nicaragua en la cadena de valor textil-confección: Mejoras en el contexto de la región RD- CAFTA,” 20 diciembre, 2010.
- 4 Ver capítulo 1, pp.20-21.
- 5 “Nicaragua como destino de inversión: Autoridades organizan foros para promover al país como confiable y atractivo,” *El Financiero*, 10 febrero, 2012.
- 6 El 5 de marzo de 2012, la RSM asistió a una reunión con el representante legal de la Comisión Nacional de Zonas Francas, en la cual se pudo observar que su video promocional de 2012 claramente destaca el compromiso de Nicaragua con el diálogo social y la agenda del trabajo digno.
- 7 Se debe hacer notar que continúan habiendo muchas críticas hacia el Ministerio y su pobre desempeño en detectar violaciones a los derechos laborales en sus inspecciones y/o resolviendo casos específicos. Esto fue identificado cómo una preocupación principal por las obreras presentes en el Coloquio del MEC de marzo 2012.

- 8 Gereffi y Bair, p.2.
- 9 Para una descripción del Acuerdo de 2010, ver la página 60.
- 10 Gereffi y Bair, p.2.
- 11 En Nicaragua, el término “concertación” se ha utilizado para describir las negociaciones a nivel nacional de una especie de contrato social, para lograr un consenso sobre temas difíciles o controvertidos. Estos han incluido las negociaciones bilaterales entre un gobierno electo y la oposición, y las negociaciones tripartitas entre confederaciones sindicales nacionales, las asociaciones de empleadores y el gobierno.
- 12 Everingham, Mark, “From Insurrection to Concertacion in Nicaragua: Alliances, Businessmen and Elite Consensus,” ponencia presentada en el XVII Congreso Internacional de la Asociación de Estudios Latinoamericanos, Los Angeles, Cal., 24-27 septiembre, 1992.
- 13 ISACC, p.10.
- 14 <http://www.cablegatesearch.net/cable.php?id=09MANAGUA324>
- 15 ISACC, p.11.
- 16 *Ibid.*, p.12.
- 17 *Ibid.*, p.13.
- 18 *Ibid.*
- 19 Bermúdez, Gustavo. *Nicaragua: Free Trade Zone Tripartite Commission: Social Dialogue in Times of Crisis*. International Labour Office, 2009, p.2. (<http://www.oit.org.pe/3/?p=142>)
- 20 Al 19 de marzo de 2012, un córdoba nicaragüense equivalía a US\$ 0.0430700. Todas las conversiones de este capítulo fueron hechas con fecha del 19 de marzo.
- 21 Bermúdez, Gustavo, p.4.
- 22 En la actualidad, las plantas de confección representan el 63% de los negocios bajo el régimen de zona franca; otros negocios incluyen al tabaco, agro exportación (principalmente camarón), y centros de llamadas o “call centres” y unas cuantas otras pequeñas plantas de productos para exportación.
- 23 Acuerdo de Emergencia Económica y Laboral, 2009. <http://www.csu-red.org/Paises/nicaragua/2009/IMA-GE0001.JPG>
- 24 La Concertación Socio Laboral de la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas cubre a la vasta mayoría (98%) de la fuerza laboral de la industria de la confección nicaragüense.
- 25 De acuerdo a Emilio Noguera Cáceres, de la Comisión Nacional de Zonas Francas, los comisariatos en las fábricas son mucho más convenientes que los ubicados en los barrios porque los abarros están disponibles diariamente y a las trabajadoras se les pueden deducir de sus salarios. Reunión de la RSM con la Comisión, 5 marzo, 2012.
- 26 Sin embargo, vale la pena hacer notar que, por ejemplo, algunas de las federaciones sindicales hicieron esfuerzos por informar a sus miembros sobre el Acuerdo. La CST-JBE circuló entre sus miembros 10,000 ejemplares de un manual que detalla los diversos compromisos contenidos en el Acuerdo. El manual de bolsillo, *Manual conociendo los acuerdos de concertación socio laboral y diálogo social de zonas francas de Nicaragua*, también describe el programa Mejor Trabajo de la OIT.
- 27 Reunión en la Comisión de Zonas Francas, 5 marzo, 2012.
- 28 Entrevista con Andrea Morales, 2 febrero, 2012.
- 29 Cuando Montero habla de que se han invertido considerables recursos en el proceso del Acuerdo Tripartito, es muy probable que se esté refiriendo al considerable subsidio financiero que Nicaragua recibe del Gobierno de Venezuela a través del pacto de comercio y desarrollo Alternativa Bolivariana de las Américas (ALBA), el cual en gran medida ha cubierto los costos de la contribución del gobierno nicaragüense para el otorgamiento de los beneficios sociales hacia los trabajadores(as) que son parte del Acuerdo. Si esos beneficios pueden ser sostenidos, en el caso que llegara a darse un cambio en el gobierno de Venezuela, es una pregunta abierta.
- 30 <http://www.mitrab.gob.ni/news/2010/nuevo-salario-minimo-para-trabajadoras-y-trabajadores-nicaraguenses>
- 31 <http://www.mitrab.gob.ni/news/2011/trabajadores-nicaraguenses-con-nuevo-salario-minimo>
- 32 Ver la nota de pie 11 de página número 53.
- 33 <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/canasta-basica>
- 34 Muchas informaron que los empleadores les descontaban la hora del almuerzo; expertos laborales tienen claro que se debe contabilizar como parte de la jornada de trabajo regular.
- 35 Las trabajadoras que participaron en los talleres en el Coloquio creen que su indemnización anual se calcula en base al salario mínimo en lugar del salario integrado, que incluye otros bonos, lo cual es complicado por el hecho de que los bonos a menudo se pagan a través de un programa de nóminas por separado o incluso en efectivo. Las trabajadoras también informaron que sus contratos estaban siendo terminados al momento de recibir sus finiquitos anuales y posteriormente siendo recontratadas, aunque continuaran trabajando sin tomar receso o descanso. Así mismo, los nuevos contratos no se firmaban sino hasta tres meses después, resultando para ellas en la pérdida de esos tres meses en el pago de su próximo pago de indemnización anual. Esta práctica anual de indemnizaciones es común en toda Centroamérica, y es vista por las obreras(os) como un derecho.
- 36 Algunas trabajadoras entrevistadas expresaron que creían que los supervisores de hecho llegaban a acuerdos en lo individual con algunos trabajadores(as) para recibir un porcentaje por los pagos de sus bonos.
- 37 *Diagnóstico 2009*, p.44.
- 38 *Ibid.* p.45.

- 39 La semana de trabajo legal en Nicaragua es de 48 horas, mas las 9 horas extra para un total de 57 horas. La duración legal del día de trabajo es de 8 horas, sin embargo las fábricas pueden solicitar excepciones legales a esta disposición.
- 40 *Diagnóstico 2009*, pp.50-51.
- 41 Gereffi y Bair, p.19.
- 42 *Diagnóstico 2009*, pp.60-62. Vale la pena hacer notar que el registro ante el INSS es uno de los criterios en base a los cuales las fábricas serán evaluadas para determinar si reciben los créditos de los Niveles de Preferencia Arancelaria (TPL).
- 43 *Diagnóstico 2009*, pp.66.
- 44 Esta práctica está permitida bajo el artículo 45 del Código del Trabajo.
- 45 Desglosado por sector fue: 34 de confección, 3 de arneses, 3 de cigarros y tabaco, 3 de agroindustria. ISACC, p.28.
- 46 Gereffi y Bair, p.16.
- 47 <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/salario-minimo/Concertacion%20sociolaboral%20de%20laComisionTripartitaZF.pdf>
- 48 *Diagnóstico 2009*, p.58.
- 49 “Posición de la CST-JBE a la Nación en el año 2012.”
- 50 Bair, Jennifer; Gereffi, Gary; “Better Work in Central America: Assessing the Opportunities for Social Upgrading in Nicaragua’s Apparel Sector,” Documento preparado para “Workers, Businesses and Government: Understanding Labour Compliance in Global Supply Chains,” 26-28 octubre, 2011, International Finance Corporation, Washington DC.
- 51 *Ley 202, Prevención, Rehabilitación, Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad*. Aprobada por la Asamblea Nacional de Nicaragua, 13 abril, 2011. Entró en vigor a partir de noviembre de 2011.
- 52 *Ley No. 779: Ley Integral en Contra de la Violencia hacia las Mujeres*. Para una excelente descripción de la ley ver: “Esta ley es para todas: Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres,” *La Boletina Suplemento*, Puntos de Encuentro, marzo 2012.
- 53 *La ley Integral contra la violencia* reconoce los diferentes tipos de violencia como la física, psicológica, sexual, patrimonial y económica, así como la violencia laboral y la misoginia. De igual modo reconoce la violencia contra las mujeres perpetrada por funcionarios de gobierno.
- 54 <http://www.laprensa.com.ni/2012/02/29/poderes/92380-cosep-detiene-ley-tercerizacion>
- 55 El nuevo procedimiento permite el testimonio oral en los procedimientos judiciales. Anteriormente, el testimonio solo era aceptado si era presentado por escrito, lo que hacía más difícil para las trabajadoras(es) dar su testimonio a menos que tuvieran un abogado calificado.
- 56 <http://www.misfinanzasenlinea.com/noticias/20110615/proponen-en-nicaragua-elevar-la-edad-de-jubilacion-de-60-a-65>
- 57 Lanzado en febrero de 2007, Mejor Trabajo es un proyecto de colaboración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (CFI) del Banco Mundial. Mejor Trabajo fue, al menos parcialmente, inspirado por la experiencia del Programa Mejores Fábricas Camboya y el programa de monitoreo de fábricas liderado por la OIT, bajo el Acuerdo Textil EEUU-Camboya. Bajo ese acuerdo, las empresas camboyanas obtenían un mayor acceso al mercado de EEUU si demostraban progreso en el cumplimiento de los estándares laborales. Asimismo, sólo aquellas empresas que participaban en el programa de monitoreo de la OIT podían obtener permisos de exportación. Sin embargo, el incentivo económico se perdió con la eliminación del sistema global de cuotas de importación en enero de 2005.
- 58 “Better Work Nicaragua Programme Update,” julio 2011.
- 59 En el contexto de este estudio, el término “caso de negocio” se refiere a los beneficios de la responsabilidad social corporativa, reales o supuestos, para el éxito financiero de una empresa, tales como la lealtad de los empleados y del cliente, mejorar la reputación de la marca, menor rotación del personal, y el aumento de la productividad los trabajadores(as).
- 60 “Better Work in Central America...,” pp.19-20.
- 61 Entrevista telefónica con Jennifer Bair, 19 octubre, 2011.
- 62 El Tratado Bilateral Textil EEUU-Camboya (1999) otorgaba un aumento de las cuotas de exportación al mercado de EEUU a cambio de la participación en el Programa Mejores Fábricas Camboya (precursor del programa Mejor Trabajo) y de un “cumplimiento sustancial” de los estándares laborales internacionales fundamentales.

Conclusiones

EN UN PERÍODO DE LIBERALIZACIÓN del comercio y crisis económica global, se ha intensificado la competencia entre empresas de indumentaria (marcas y manufactureras) por un lado, y entre los países productores de confecciones por otro, llevando a muchos a concluir que una especie de carrera hacia el fondo en precios ha eclipsado el interés y las preocupaciones sobre responsabilidad social empresarial. En este estudio, hemos examinado si en este difícil contexto es posible adoptar estrategias nacionales de competitividad que busquen un equilibrio entre las necesidades y demandas de inversionistas y compradores extranjeros y las necesidades y aspiraciones de las trabajadoras(es) de la confección.

Nuestro estudio deja pocas dudas de que el costo del producto es el factor central determinante en las decisiones de aprovisionamiento e inversión de las marcas de ropa y manufactureras internacionales en la industria global del vestido. El precio final de producción de una prenda, sin embargo, depende de una mezcla de factores de costo, incluyendo la proximidad y velocidad de entrega al mercado; aranceles de importación; costos de transporte y energía; costos de salarios y beneficios; eficiencia y productividad; capacidades, experiencia y capacitación; disponibilidad de tela; etc. Las manufactureras tienden a enfocarse en reducir los costos de la mano de obra, porque esa parte constituye la porción del costo total de producción que les resulta más fácil ajustar, particularmente si sus empleadas(os) no están organizadas y por lo tanto no tienen el poder de resis-

tirse a esos ajustes. Que reducir los costos laborales sea el centro de las estrategias competitivas de la mayoría de los países productores de confecciones es resultado de decisiones políticas y económicas, no una necesidad.

Competencia entre Centroamérica y Asia

Ningún país centroamericano tiene salarios menores a los que se ven en la mayoría de los países asiáticos productores de confecciones, como Bangladesh, Vietnam o Camboya. Sin embargo, cuando comparamos las ventajas competitivas de Centroamérica versus Asia, encontramos que a pesar de tener costos laborales más altos que la mayoría de los países asiáticos, Centroamérica tiene otras ventajas competitivas sobre Asia, como la proximidad y velocidad de entrega al mercado y acceso libre de aranceles a EEUU para algunos productos de confecciones, resultado del Tratado de Libre Comercio de América Central - República Dominicana (RD-CAFTA).

Sin embargo, además de menores costos laborales, algunos países asiáticos tienen otras ventajas competitivas por encima de Centroamérica, que incluyen el acceso a una mayor variedad de telas de alta calidad, capacidad para confeccionar una gama de estilos, costura de terminado fino y mejor servicio al cliente. En general, Centroamérica es conocida como una región manufacturera de grandes volúmenes de prendas básicas, con un sistema de transporte que es mejor solo del que tienen algunos países asiáticos, como Bangladesh, pero peor que los de otros, como China.

Competir con Asia en base a costos laborales no es una opción viable para los países centroamericanos. Más aún, la experiencia asiática muestra que fundamentar las estrategias competitivas sólo en ofrecer precios bajos de producción es de corto alcance y no sustentable para Centroamérica. Esta estrategia tampoco podría diferenciar la industria del vestido de la región de aquellas de otras regiones, que pudieran llegar a ofrecer precios aún más bajos en el futuro. Esperar que las trabajadoras(es) carguen con el peso de la competencia ganando salarios más bajos es ignorar que existen otras formas de bajar costos — tales como mejorar la infraestructura de transporte, acceso a créditos, los procesos aduaneros, la organización del trabajo y la capacitación — y puede llevar a inestabilidad laboral y conflictos permanentes en las fábricas.

Aunque las leyes, regulaciones y el clima de relaciones laborales no son vistos como factores determinantes en las decisiones de aprovisionamiento de las más grandes marcas internacionales de indumentaria, son factores a los cuales las marcas si prestan atención, porque les facilitan sus esfuerzos en lograr el cumplimiento de sus códigos de conducta y disminuyen el riesgo de sufrir daños a su reputación e imagen, que pudieran darse por ser exhibidas como las responsables de abusos a los derechos de las trabajadoras(es) en sus cadenas de proveedores. El contenido de las leyes y regulaciones laborales centroamericanas es visto por las marcas compradoras como menos problemático que la deficiencia general de hacer cumplir esas leyes y regulaciones.

Competencia entre Honduras y Nicaragua

Como resultado de la eliminación del sistema de cuotas de importación, las caídas periódicas en la economía de EEUU, y la actual crisis económica global, tanto Honduras como Nicaragua han experimentado fluctuaciones significativas en sus exportaciones de confecciones. Sin embargo, ambos países también han experimentado un crecimiento relativamente sostenido en sus exportaciones a los EEUU desde 2009. Aunque Nicaragua

ha mostrado un mayor crecimiento en algunos productos que Honduras, y ha capturado una mayor porción de producción dentro del RD-CAFTA, hay poca evidencia de traslados masivos de producción u órdenes de compra de Honduras a Nicaragua.

Aunque Nicaragua tiene costos laborales menores que los de Honduras, la industria de la confección y textil Hondureña tiene más años de experiencia, mayor productividad y capacidades, y acceso a su propio puerto marítimo. Honduras tiene un sector textil bastante desarrollado, y las telas de punto producidas en el país son para productos básicos que pueden ser ensamblados en cualquier otro lugar de la región.

Además de sus costos laborales más bajos, Nicaragua tiene la ventaja de la disposición de los Niveles de Preferencia Arancelaria (TPL) del RD-CAFTA, que le permite utilizar algunas cantidades de tela de fuera de la región, manteniendo al mismo tiempo el acceso libre de aranceles al mercado de EEUU. Sin embargo, la prevalencia de la disposición TPL más allá de su fecha de expiración en 2014, no está asegurada.

Aunque Nicaragua y Honduras ofrecen concesiones e incentivos similares a los inversionistas extranjeros, Nicaragua también está comenzando a promoverse como un país en el que existe una tradición de diálogo social tripartito, así como un mejoramiento del clima laboral. Dos ejemplos del enfoque de Nicaragua en el diálogo social son los acuerdos tripartitos sobre salario mínimo, que establecen niveles salariales para el sector y ofrecen promesas de beneficios o prestaciones sociales para las trabajadoras(es), y la participación del país en el Programa Mejor Trabajo de la OIT.

Aun cuando la existencia de un diálogo social constructivo no sea garantía que un país haya adoptado una estrategia competitiva socialmente responsable, es un indicio de que sectores importantes del país están buscando un consenso en políticas y regulaciones económicas, sociales y laborales que impactan en la competitividad. Por lo tanto, la participación activa de sindicatos, grupos de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil en el diálogo social con empleadores



FOTO: MEC

y gobierno es importante para lograr estrategias competitivas que busquen un equilibrio entre los intereses de las trabajadoras(es) y los inversionistas.

El Acuerdo Tripartito de 2010 es atractivo para inversionistas y marcas compradoras, no sólo porque mantiene los aumentos al salario mínimo en niveles bastante moderados, sino también porque ofrece estabilidad y predictibilidad en los costos laborales. El Programa Mejor Trabajo es apoyado por las marcas compradoras porque alienta a sus proveedores a participar en el diálogo social y también porque reduce la cantidad de auditorías sociales a las fábricas, que tendrían que realizar las propias marcas. Sin embargo, los proveedores parecieran seguir siendo escépticos sobre los beneficios concretos que les traería participar en el programa de la OIT, aparte de la reducción de la cantidad de auditorías a las que tuvieran que someterse.

Beneficios del diálogo social para las trabajadoras(es)

Aunque el Acuerdo Tripartito de Nicaragua de 2010 ofrece a las trabajadoras(es) la promesa de beneficios sociales, que les compensarían por los relativamente bajos aumentos del salario mínimo

por un período de tres años, a la fecha estas promesas no se han cumplido plenamente. Los compromisos del Acuerdo, de proveer vivienda y productos básicos a precios subsidiados, entre otros, son dignos de elogiar, pero dichas disposiciones no tienen mecanismos de cumplimiento. Como resultado, la concreción de esos compromisos dependerá de la capacidad de los sindicatos nicaragüenses de presionar para su implementación. Incluso si llegaran a ser totalmente implementados, los beneficios sociales tampoco son sustituto del pago de un salario digno.

En contraposición, Honduras sólo recientemente reinició el diálogo social tripartito, después de un período de conflicto y polarización social surgido tras el golpe militar de 2009. Envalentonado por el golpe, el sector empresarial paralizó las negociaciones sobre salario mínimo, se lanzó a una campaña mediática afirmando que cualquier aumento al salario contribuiría a sacar los trabajos fuera del país, y presionó para conseguir cambios en la legislación laboral nacional, para flexibilizar las relaciones de trabajo. En este contexto, los movimientos sindical y social más amplios, que se oponían activamente al gobierno del golpe, siguen siendo escépticos sobre la disposición del sector empresarial y el gobierno de sostener un

diálogo social de buena fe, con el fin de resolver los problemas nacionales.

A pesar de estos desafíos, las centrales sindicales hondureñas tomaron la iniciativa de presionar para que se reanudaran las negociaciones tripartitas, específicamente para el sector de la maquila, sobre el salario mínimo y otros temas. El resultado fue un acuerdo controvertido que, como en Nicaragua, establece aumentos al salario mínimo por un período de tres años. Aunque el Acuerdo incluye disposiciones sobre beneficios o prestaciones sociales y derechos de las trabajadoras(es), la mayoría de dichas prestaciones y derechos ya están contempladas en la ley, aunque no se cumplen. El Acuerdo tampoco incluye mecanismos nuevos o concretos para supervisar o hacer cumplir tales disposiciones sociales. Aunque está modelado en base al Acuerdo Tripartito nicaragüense, el Acuerdo hondureño es aún más débil en la parte de los compromisos concretos de dar prestaciones sociales. Por el lado positivo, el Acuerdo establece un precedente importante en negociación de temas de políticas sociales nacionales en una mesa tripartita. Sin embargo, al igual que en Nicaragua, la concreción de cualquiera de los compromisos asumidos en éste y otros acuerdos tripartitos futuros, dependerán de la capacidad del movimiento sindical, en alianza con el movimiento social más amplio, de movilizarse para lograr su implementación.

Similitudes y diferencias en los temas de las fábricas

A pesar de las muchas diferencias entre Nicaragua y Honduras, ambos países comparten muchos de los mismos problemas en sus fábricas maquiladoras. Éstos incluyen: salarios que no se ajustan con el alto costo de vida, altas metas de producción y presión sobre las trabajadoras(es) para cumplirlas, horas extra obligatorias y falta de pago de esas horas de acuerdo a la ley, graves problemas de salud y seguridad ocupacional y una falta de medidas proactivas de prevención, problemas en el acceso a los servicios y prestaciones del seguro social, falta de protecciones sociales y económicas cuando cierran las fábricas y/o las trabajadoras(es)

son despedidas, discriminación de género constante y falta de atención a la doble jornada de las mujeres, y violaciones continuas a la libertad de asociación.

Sin embargo, también hay diferencias significativas en cómo se manifiestan estos problemas en ambos países. Aunque la industria de la maquila en Honduras es conocida por su mayor productividad, respecto a la de Nicaragua, las trabajadoras(es) hondureñas están pagando el precio por esta alta productividad. Muchos de los problemas planteados en las entrevistas a trabajadoras(es) e informantes fueron atribuidos al proceso de producción y a cómo éste se organiza, incluyendo altas metas de producción, el pago a destajo y por cumplir las metas individuales o por equipos, y los turnos de trabajo 4x4.

Un importante tema planteado por las entrevistadas(os) hondureñas fue el impacto del acelerado ritmo de producción y extensas jornadas de trabajo en la salud, en especial de las trabajadoras, quienes trabajan doble jornada haciendo un segundo turno en la llamada “economía del cuidado.” Las lesiones que sufren en el trabajo con frecuencia lo que hacen es desplazarlas fuera de la fuerza de trabajo asalariada y llevarlas de vuelta a la economía informal. Aunque es posible que existan problemas similares en Nicaragua, tal como fuera confirmado por los testimonios de algunas trabajadoras(es) en el Coloquio 2012 del MEC, el pago por producción y los turnos 4x4 son menos comunes en ese país. Asimismo, hacen faltan y deberían realizarse estudios a profundidad sobre estos temas, tanto en Nicaragua como Honduras.

Aunque las mujeres en Nicaragua se quejaron del limitado acceso que tienen a centros de cuidado infantil en las fábricas, las mujeres en Honduras parecieran no tener acceso a esos servicios, a pesar del hecho de que la ley lo requiere por igual.

En Honduras, la seguridad personal y comunitaria también es un tema crítico para las trabajadoras(es), especialmente las mujeres, así como para empleadores y personal de gerencia. Las cuestiones de seguridad son menos problema en Nicaragua.

Aunque las violaciones a la libertad de asociación siguen ocurriendo en ambos países, pareciera que

en Nicaragua se está avanzando en este sentido, mientras que en Honduras sigue siendo un problema sistémico, donde ni las manufactureras ni el gobierno han mostrado disposición para cumplir con los requisitos legales o de los códigos de las marcas, o por hacer cumplir la ley. Sin embargo, vale la pena señalar que las trabajadoras(es) hondureñas, en alianza con redes internacionales de derechos laborales, han tenido algunos avances significativos en lograr representación sindical y convenios colectivos de trabajo en algunas fábricas grandes. De manera significativa, cuando se le preguntó a las marcas sobre las necesidades de capacitación tanto en Honduras como en Nicaragua, hablaron no sólo de la necesidad de capacitación técnica, sino también en administración de recursos humanos, derechos laborales, incluyendo libertad de asociación, y sobre las expectativas de las marcas en relación a la libertad de asociación y otros derechos laborales.

En general, el Ministerio de Trabajo de Nicaragua es visto como más activamente involucrado en promover y facilitar el diálogo social que el Ministerio de Honduras. Y aunque hay problemas con hacer cumplir la leyes laborales en ambos países, se piensa que la deficiencia del Ministerio de Trabajo de Honduras en hacer cumplir las leyes laborales del país refleja problemas estructurales más profundos en el propio Estado Hondureño, que resultan en una extendida impunidad a nivel social, más allá de la esfera de las relaciones laborales.

Legislación existente y propuestas de reformas

Aunque han habido considerables debates y discusiones entre organizaciones de empleadores y sindicatos, así como también con organizaciones de mujeres y otras de la sociedad civil, sobre la legislación existente y las propuestas de reformas tanto en Honduras como en Nicaragua, pareciera que la agenda legislativa está dictada en gran parte por los empleadores en Honduras, mientras que los sindicatos y las organizaciones de mujeres han hecho algunos avances en Nicaragua. Aunque el balance de fuerzas en temas legislativos está determinado en gran parte por las historias y contextos

políticos particulares de cada país, los cambios y las propuestas de reformas a las leyes laborales también reflejan las diferentes estrategias nacionales de competitividad que han sido adoptadas.

Uno de los cambios recientes más importantes en la legislación laboral en Honduras fue la aprobación de la *Ley de Empleo Temporal*, que permite a los empleadores contratar trabajadoras(es) bajo contratos de corto plazo. Aunque la ley fue promulgada aparentemente como una medida temporal, los sindicatos piensan que establece un precedente peligroso y puede socavar los derechos de las trabajadoras(es) a la seguridad de empleo, seguridad social y otras prestaciones, y a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. El gobierno hondureño ya había hecho antes concesiones a las empresas de la maquila, al permitir la introducción de los turnos de trabajo 4x4, a pesar del hecho de que no corresponden con la letra y el espíritu de la ley laboral hondureña. Estas dos medidas fueron tomadas en nombre de la competitividad.

En Nicaragua, el gobierno ha mostrado algo más de resistencia a las demandas de los empleadores de flexibilizar las leyes laborales para introducir la flexibilidad laboral en las plantas. Sin embargo, debe señalarse que las actuales leyes nicaragüenses ya permiten a los empleadores despedir arbitrariamente a trabajadoras(es) con o sin causa justificada, lo cual puede hacer innecesario que se busque obtener mayor flexibilidad en las relaciones de trabajo.

Dos ejemplos positivos de nueva legislación, que fortalece y expande los derechos de las y los trabajadores en Nicaragua, son la *Ley de Prevención, Rehabilitación, Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad* y la *Ley Integral Contra la Violencia hacia la Mujer*. Aunque está probado que es un desafío hacer cumplir esta última, y que hacerlo dependerá de la capacidad del movimiento de mujeres de movilizar a sus integrantes y simpatizantes, ambas son leyes progresistas que tienen el potencial de expandir los derechos de las trabajadoras, de las personas con discapacidad y de todas las mujeres nicaragüenses en general.



Desafíos para los gobiernos y los movimientos sociales

Tanto Nicaragua como Honduras ven los costos laborales como puntos centrales de sus estrategias competitivas nacionales. Sin embargo, Nicaragua ha realizado esfuerzos considerables para buscar un consenso tripartito sobre su estrategia competitiva, y como resultado las organizaciones sindicales han tenido algunos logros en lo concerniente a su derecho a organizar y negociar colectivamente, así como compromisos de la industria y el gobierno de dar a las trabajadoras(es) beneficios sociales, para compensarles al menos parcialmente por los relativamente modestos aumentos salariales. Aunque estos beneficios sociales están lejos de ser concretados plenamente, están en la agenda nacional como componentes necesarios de una estrategia competitiva de país.

En la búsqueda de un camino alternativo a la competitividad, que intente equilibrar la competitividad económica y la equidad para con las trabajadoras(es), Nicaragua deberá construir sobre su experiencia de diálogo social e intentar llevar

a la mesa de diálogo a las marcas compradoras internacionales, buscando compromisos con estos inversionistas y compradores de que se le dé prioridad a las fábricas proveedoras que tengan un progreso, que sea medible, en el cumplimiento de los estándares laborales. El Programa Mejor Trabajo es un punto de partida desde donde se pueda iniciar este diálogo. La participación de buena fe de manufactureras, sindicatos y marcas en el programa Mejor Trabajo Nicaragua, así como la evidencia documentada del progreso que se tenga en el cumplimiento de los estándares laborales en el sector, podría ser un interesante argumento para Nicaragua en sus esfuerzos por ganar el apoyo de los EEUU para extender la vigencia de la disposición de los Niveles de Preferencias Arancelarias (TPL) del RD-CAFTA más allá de 2014.

En Honduras el diálogo social y las negociaciones tripartitas están en una etapa más preliminar, y los movimientos sindical y social más amplio siguen siendo escépticos sobre la disposición de los dueños de maquiladoras y el gobierno hon-

dureño de negociar de buena fe o cumplir con los compromisos asumidos en los acuerdos. Sin embargo, si el sector privado y el gobierno hacen esfuerzos de buena fe para implementar los compromisos asumidos en el Acuerdo Tripartito de 2010, esos esfuerzos podría abrir la puerta a un diálogo social genuino, sobre los principales temas del sector de la maquila que fueron descritos en este informe.

A final de cuentas, ni la fuerza de trabajo o la industria, tanto de Nicaragua como de Honduras, se beneficiarán de la competencia de precios entre ambos países. Se necesitan alianzas regionales más fuertes, entre organizaciones laborales y de mujeres y otros grupos de la sociedad civil, con el fin de desarrollar y elaborar colectivamente estrategias regionales para lograr demandas comunes. La consulta, coordinación y alianza regional y multisectorial son esenciales para contrarrestar la carrera hacia el fondo en la región por salarios y prestaciones, estándares laborales y derechos de las trabajadoras(es).

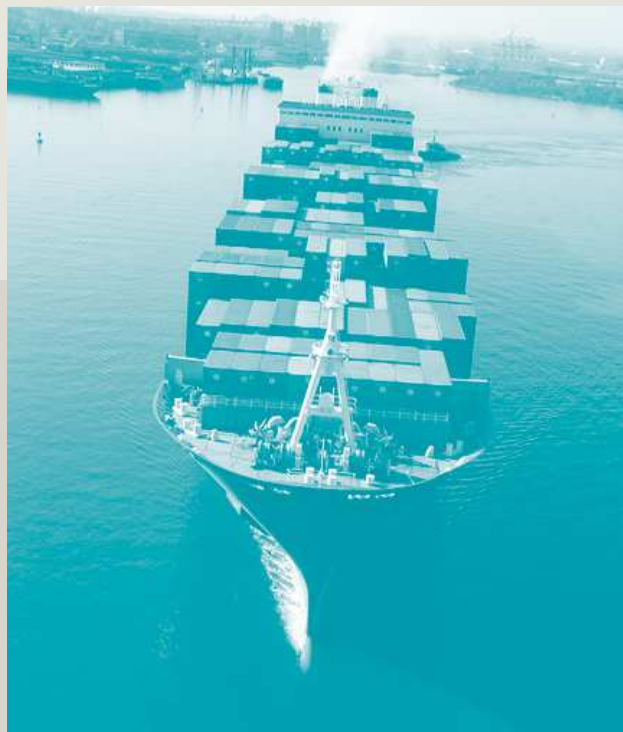
Un importante desafío para el movimiento de derechos laborales, a niveles regional e interna-

cional, es sacar a los salarios de la competencia de precios que se pagan por producir una prenda. Para hacerlo, el movimiento necesita ejercer la presión suficiente sobre las marcas, y las iniciativas multipartitas a las que pertenecen, para que transformen en acciones concretas su compromiso declarado de que las trabajadoras(es) tienen derecho a un salario que les alcance para satisfacer sus necesidades básicas. Mientras que los países productores de confecciones necesitan desarrollar ventajas competitivas que no recaigan solamente sobre las espaldas de las trabajadoras(es), las marcas compradoras deben hacer su parte, asegurando que los precios que le pagan a sus fábricas proveedoras sean suficientes para permitirles a su vez pagar a las trabajadoras(es) un salario digno.

Además de tratar seriamente con el tema de los salarios de pobreza en las maquilas, las marcas y manufactureras internacionales deben prepararse para relacionarse seriamente con los movimientos de mujeres y laborales, sobre los numerosos temas y problemas pendientes en las fábricas en la industria del vestido de Centroamérica.

Los autores de este informe han preparado una lista de propuestas a marcas y manufactureras internacionales de indumentaria que, esperamos, puedan contribuir a relacionarse constructivamente sobre cómo pueden superarse estos temas y problemas. (Visitar <http://es.maquilasolidarity.org/ncompetitividad-trabajo-digno>)

- A fines de 2010 había 128 firmas operando en la industria textil y de confección del país, representando el 42.5% de todas las empresas que se estima son parte del sector de la maquila.¹ La inversión de EEUU representa el 42.2% de la industria, la doméstica el 34.2% y la inversión asiática sólo el 11.3%. Más del 90% de los empleos en la industria están en el norte del país, centrados en el área del Departamento de Cortés, (que incluye las ciudades de San Pedro Sula, Choloma y El Progreso).²



La industria del vestido de Honduras

- La industria de la confección es una de las mayores empleadoras en Honduras, empleando a 87,930 personas a fines de 2010. Aproximadamente el 56% de la fuerza de trabajo es femenina.³ Tres manufactureras internacionales — Gildan Activewear, Hanesbrands y Fruit of the Loom — que son dueñas de sus propias plantas de producción, representan casi el 40% del empleo en la industria.⁴ Sin embargo, la mayoría de las otras fábricas en Honduras son subcontratistas que producen para una gama de compradores internacionales que incluyen a Nike, adidas, Gap, JC Penney, Target, Under Armour, Wal-Mart y otras.
- El 84% de las exportaciones manufactureras de Honduras van a los EEUU.⁵ Las confecciones representan aproximadamente el 60% del total de las exportaciones de Honduras a los EEUU.⁶ Dentro de la región del RD-CAFTA, Honduras es el mayor proveedor de confecciones para el mercado estadounidense. Las exportaciones de confecciones de Honduras a los EEUU fueron valuadas en US\$ 2.7 billones en 2011.⁷ Globalmente, Honduras es el quinto mayor exportador de confecciones a los EEUU (por volumen) después de China, Vietnam, Bangladesh y Indonesia.⁸
- Las manufactureras del país son mejor conocidas por ser productoras de 'básicos': productos de tela de punto como camisetas, pulóveres, ropa interior y calcetines. Las camisetas y playeras combinadas representan el 51% del valor de las exportaciones de confecciones del país para los EEUU en 2010. Honduras es el principal proveedor de calcetines al mercado estadounidense, representando el 28.6% de las importaciones estadounidenses de calcetines por volumen.⁹ Su participación en las importaciones estadounidenses de camisas de hombres y niños está creciendo de manera continua, amenazando actualmente con sobrepasar a China por el primer puesto.¹⁰

- Las exportaciones de confecciones de Honduras a Canadá fueron valuadas en más de CND\$ 78 millones en 2011, un aumento del 35% desde el 2007 (antes de la crisis). Entre los países de las Américas, Honduras se ubicó en el tercer puesto en las exportaciones a Canadá (después de los EEUU y México).¹¹ Sin embargo, en 2010 Canadá sólo representó el 3% de las exportaciones totales de manufactura del país.¹²

Paquete completo

- Honduras tiene 38 empresas de paquete completo, representando el 48.7% de la industria de la confección del país.

Capacidad textil

- Hay 19 textileras en Honduras.¹³ El país es particularmente fuerte en la producción de telas de punto.¹⁴

Infraestructura y energía

- Los costos de energía en Honduras son relativamente altos, comparados con los de países como China y Vietnam,¹⁵ y las empresas deben pagar un depósito anticipado para asegurar una conexión.¹⁶ Sin embargo, los precios de la electricidad son algo menores que los de Nicaragua. El costo promedio por kilowatt hora está entre 11 y 12.8 centavos de dólar estadounidense.¹⁷
- El puerto de aguas profundas de Puerto Cortés es el centro exportador de Honduras. Es también usado extensamente por los exportadores nicaragüenses. Puerto Cortés tiene una oficina de aduana estadounidense y máquina de rayos X in situ.¹⁸ Los contenedores pueden hacer el viaje por mar a los EEUU en dos

días,¹⁹ haciendo el tiempo promedio de flete a ese país de tres días en total.²⁰

Acceso al crédito

- Para diciembre de 2011, la tasa promedio de interés para un préstamo en lempiras fue de 18.1%, y 8.93% para un préstamo en dólares estadounidenses.²¹

Acceso al mercado

- El más importante entre los tratados de libre comercio firmados por Honduras es el RD-CAFTA, que le asegura el acceso libre de aranceles al mercado de EEUU para una gama de mercancías textiles y de confecciones. Honduras tiene también tratados de libre comercio o de preferencias parciales con:

- México, Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica (un nuevo acuerdo firmado en diciembre de 2011 que, cuando sea ratificado, reemplazará tratados bilaterales anteriores entre estos países).²²
- Chile, El Salvador y Costa Rica (Centroamérica/Chile).
- Nicaragua, Costa Rica, Guatemala y Panamá.
- Taiwán.

- Honduras tiene acceso a preferencias arancelarias bajo los respectivos programas de Sistemas Generalizados de Preferencias (GSP por sus siglas en inglés) de Canadá, los EEUU y la Unión Europea. Más recientemente firmó acuerdos con la Unión Europea y con Canadá (ambos de los cuales todavía tienen que ser ratificados).

Notas

- 1 Según el Banco Central de Honduras, el sector de la maquila de Honduras incluye empresas que manufacturan textiles y confecciones, arneses para vehículos y electrónica, muebles y otros productos industriales, así como empresas de servicios comerciales.
- 2 Banco Central de Honduras, *Industria de bienes para transformación (Maquila) y actividades conexas en Honduras*. Banco Central de Honduras, 2010. Disponible en: http://www.bch.hn/download/maquila/informe_bienest2010.pdf
- 3 *Ibid.*
- 4 Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), Directorio, junio 2011.
- 5 Banco Central de Honduras, p.29.
- 6 US International Trade Commission (USITC), 2012. USITC, 2011.
- 7 USITC, 2012.
- 8 Office of Textiles and Apparel, US International Trade Administration (OTEXA), category 640.
- 9 OTEXA: <http://otexa.ita.doc.gov/msr/cat332.htm>
- 10 OTEXA: <http://otexa.ita.doc.gov/msr/cat640.htm>
- 11 Statistics Canada. <http://cansim2.statcan.gc.ca/cgi-win/cnsmcpgi.pgm>
- 12 Banco Central de Honduras, p.29.
- 13 www.apparelcentralamericadr.com/cecatec-dr/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=3
- 14 Gary Gereffi and Jennifer Bair, *Strengthening Nicaragua's Position in the Textile-Apparel Value chain: Upgrading in the Context of the CAFTA-DR Region* [Fortalecimiento de la posición de Nicaragua en la cadena de valor textil-vestuario: Mejoras en el contexto de la región RD-CAFTA], 20 diciembre, 2010, p.15.
- 15 O'Rourke Group Partners. *Benchmarking the Competitiveness of Nicaragua's Apparel Industry*. ProNicaragua, abril 2011.p.22.
- 16 Banco Mundial. *Doing Business 2012: Doing Business in a More Transparent World*, World Bank, Octubre 2011. p.47.
- 17 O'Rourke Group Partners, p.17.
- 18 Honduran American Chamber of Commerce. www.amchamhonduras.org/puertos_en.asp
- 19 Seaports: Information for the Maritime Community. <http://seaport.homestead.com/files/cortes.html>
- 20 O'Rourke Group Partners, p.17.
- 21 Banco Central de Honduras. http://www.bch.hn/tasas_interes.php
- 22 "Honduras Signs Free Trade Agreement". *Honduras News*. 11 diciembre, 2011. Disponible en: <http://www.hondurasnews.com/honduras-signs-free-trade-agreement/#.TxW1k4HsAdA>



FOTO: DEREK BLACKADDER

La industria del vestido de Nicaragua

- En diciembre de 2011 había 63 maquiladoras de confecciones que empleaban a 64,774 personas (52% mujeres), y tres empresas textiles que empleaban a 296 trabajadores (31% mujeres).¹ La mayoría de la inversión en el sector es de origen estadounidense, seguido por inversiones coreanas, nicaragüenses y mexicanas.² La mayor parte del sector está ubicado alrededor de Managua, la ciudad capital de Nicaragua.
- Muchas de las empresas manufactureras en las zonas francas de Nicaragua son fabricantes contratistas, que hacen ropa para una gama de compradores internacionales incluyendo a Wal-Mart, JC Penney, Target, Columbia, Levi's, Gap, Under Armour y otros. Manufactureras como Gildan Activewear y VF Corporation también tienen sus propias fábricas en el país.
- A finales de 2011, las confecciones representaban aproximadamente el 52% del total de exportaciones de Nicaragua a los EEUU³ y la mayor parte del empleo en las zonas francas del país.⁴ Ese año, Nicaragua fue el onceavo mayor exportador global de confecciones a los EEUU (por volumen),⁵ y el tercer proveedor más grande de confecciones en la región RD-CAFTA (después de Honduras y El Salvador). Para finales de 2011, la porción de exportaciones de confecciones bajo el RD-CAFTA a los EEUU, habían crecido un 13%, el mayor crecimiento de año a año en la región.⁶
- La industria de la exportación de confecciones de Nicaragua es conocida por la manufactura de básicos, produciendo principalmente camisas de punto de algodón, jeans y pantalones de sarga, ropa interior de algodón y algunas camisas de tela tejida. Es un jugador fuerte en la categoría de jeans para hombres y niños. Nicaragua representó el 69% de volumen total de exportaciones del RD-CAFTA en esta categoría a fines de 2010, y el 80% en esa misma categoría para finales de 2011.⁷
- Las exportaciones de confecciones de Nicaragua a Canadá fueron valuadas en CND\$ 17.2 millones en 2011, un aumento de 49% desde 2007. Entre los países en las Américas, Nicaragua tuvo el sexto puesto en exportaciones de confecciones a Canadá (después de EEUU, México, Honduras, El Salvador y Guatemala).⁸

Paquete completo

- Una mayoría de empresas de confecciones en Nicaragua ofrecen o están en el proceso de desarrollar capacidades de paquete completo.⁹ La producción de paquete completo no es tan predominante para manufactureras de artículos de tela tejida como lo es para prendas de tela de punto, incluidas manufactureras de mezcilla.¹⁰
- Nicaragua casi no tiene producción textil doméstica. El 80% de la tela de punto utilizada en las fábricas nicaragüenses proviene de Asia, y el 20% de los EEUU u otros países del RD-CAFTA. Las manufactureras refieren al alto costo de la electricidad como un obstáculo al desarrollo de la producción de telas de punto en Nicaragua. Las telas tejidas, como mezcilla y sarga, provienen aproximadamente en un 63% de Asia y 37% de otras partes de las Américas.¹¹

Infraestructura y energía

- Los costos de la energía son altos, comparados con los de otros países en la región. El costo promedio está entre 14.85 y 19 centavos de dólar por kilowatt hora.¹² El go-

bierno nicaragüense está dando pasos para mejorar el suministro de energía y bajar los costos.¹³

- Nicaragua no tiene un puerto de aguas profundas propio, y por lo tanto deriva sus exportaciones a través de Puerto Cortés en Honduras. Esto añade dos días al tiempo promedio de flete a los EEUU comparado con Honduras.¹⁴ Existen planes de construir un nuevo puerto de aguas profundas en Monkey Point, en la costa del Atlántico sur de Nicaragua, aunque los estudios de factibilidad no estarán terminados sino hasta dentro de dos años,¹⁵ lo que hace que a la capacidad de embarque directo desde Nicaragua a EEUU le queden aún varios años por delante.

Acceso al crédito

- Para diciembre de 2011, las tasas de interés en préstamos de corto plazo en córdobas promediaban un 13.19%; los préstamos en dólares estadounidenses promediaban una tasa del 8.43%.¹⁶ La falta de acceso a crédito adecuado y asequible puede dificultar la capacidad de una manufacturera de comprar textiles de alta calidad, y cumplir con

órdenes de paquete completo.¹⁷ Este tema es también relevante para Honduras, cuyas tasas de interés para préstamos son aún más altas.

Acceso al mercado

- El más importante entre los tratados de libre comercio firmados por Nicaragua es el RD-CAFTA, que le asegura el acceso libre de aranceles al mercado estadounidense para una gama de productos textiles y de confecciones. A diferencia de Honduras, Nicaragua tiene un beneficio adicional en el RD-CAFTA, el Régimen Arancelario Preferencial o Niveles de Preferencia Arancelaria (TPL por sus siglas en inglés) que le permite utilizar tela asiática en la producción de confecciones, reteniendo al mismo tiempo el acceso libre de aranceles a los EEUU bajo ciertas condiciones. Nicaragua también tiene tratados de libre comercio con México, Taiwán y Panamá, así como Acuerdos de Acceso Preferencial con Colombia y Venezuela y tarifas reducidas bajo el Sistema Generalizado de Preferencias (GSP) a Canadá, Japón, Noruega y la Unión Europea.¹⁸

Notas

1 Comisión Nacional de Zonas Francas. *Manufactura Ligera*. Presentación, marzo 2012.

2 *Ibid.*

3 USITC, 2011.

4 Comisión Nacional de Zonas Francas, 2012.

5 <http://otexa.ita.doc.gov/msr/cat1.htm>

6 <http://otexa.ita.doc.gov/scripts/tqads2.exe/catpage>

7 <http://otexa.ita.doc.gov/msrpart/p347-D.htm>

8 Statistics Canada Trade Data Online.

9 Ana Victoria Portocarrero Lacayo. *El sector textil y confección y el desarrollo sostenible en Nicaragua*. International

Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD), 2010, p.47.

10 Gereffi, Gary and Bair, Jennifer. *Strengthening Nicaragua's Position in the Textile-Apparel Value Chain: Upgrading in the Context of the CAFTA-DR Region*, 20 diciembre, 2010.

11 Gereffi y Bair, pp.20-21.

12 O'Rourke Group Partners. *Benchmarking the Competitiveness of Nicaragua's Apparel Industry*. ProNicaragua, abril 2011, p.22.

13 Rogers, Tim. "The next 'revolution' for Nicaragua: energy independence," *Christian Science Monitor*, 7 febrero, 2012. www.csmonitor.com/World/Americas/2012/0207/The-next-revolution-for-Nicaragua-energy-independence

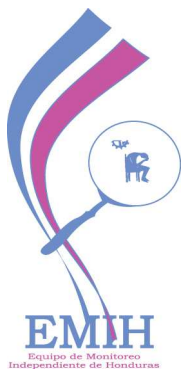
14 O'Rourke Group Partners, p.17.

15 Moncada, Mario José. "Formalizarán trato portuario". *La Prensa*, 16 agosto, 2011. Disponible en: <http://www.laprensa.com.ni/2011/08/16/economia/70008>

16 Banco Central de Nicaragua. Tasas ponderadas mensuales. Disponible en: http://www.bcn.gob.ni/estadisticas/financieras/tasas_interes/SFN/promedio_ponderado/ponderada_Bancos_11.pdf

17 Gereffi y Bair, p.3.

18 PRONicaragua. *Nicaragua: ¡La Decisión Correcta!* 2011. pp.10-11.



Red de
Solidaridad de la
Maquila
Solidarity Network
www.maquilasolidarity.org



PASE
Profesionales para la
Auditoria Social Empresarial