

# Recomendaciones a marcas, tiendas minoristas y manufactureras con producción en Centroamérica

■ Junio 2012

Las siguientes recomendaciones a marcas, tiendas minoristas y fabricantes de prendas de vestir que se abastecen y/o producen Centroamérica,<sup>1</sup> se basan en un estudio comparativo de junio 2012 de las industrias de confecciones para exportación en Honduras y Nicaragua, titulado *¿Pueden las estrategias nacionales de competitividad incluir el trabajo digno?* Los co-autores del estudio fueron la Red de Solidaridad de la Maquila, (RSM- Canadá), el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) y Profesionales para la Auditoría Social Empresarial (PASE -Nicaragua). Para obtener una copia del informe, visite: <http://es.maquilasolidarity.org/competitividad-trabajo-digno>

## Recomendaciones:

**1** En colaboración con otras empresas consultar con las organizaciones centroamericanas de mujeres en relación a los temas específicos de género y los impactos que tengan algunas prácticas en las trabajadoras y sobre cómo tratarlos y reflejarlos de la mejor manera en sus políticas y prácticas.

**2** Fortalecer los esfuerzos de su empresa para prevenir y remediar la discriminación de género en las fábricas, incluyendo prestar mayor atención a temas y problemas asociados con la doble jornada de trabajo de las mujeres, como establecer o facilitar el acceso a centros de cuidado infantil y descansos para madres lactantes, así como a los impactos de los prolongados turnos de trabajo y altas metas de producción en la salud de las mujeres, en su salud reproductiva y vida familiar en particular, y al tema de la discriminación de género en contrataciones y promociones.

**3** Evaluar si la forma en que están organizadas la producción, los turnos de trabajo y la remuneración— pago por pieza, individual o por equipos, por metas y bonos de producción, individuales o por equipos, turnos de trabajo 4x4 y otros turnos similares —están contribuyendo a que se den violaciones de la ley o los código de conducta, tales como violaciones a los límites de horas de trabajo y el pago

de horas extra, no proporcionar recesos para comida u otros recesos legalmente permitidos, abusos verbales y físicos, y/o lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo. Consultar con sindicatos, grupos de mujeres y otras organizaciones pertinentes de la sociedad civil sobre los posibles cambios en la producción, turnos y prácticas compensatorias que pudieran ayudar a aliviar estos problemas.

**4** Tomar las medidas necesarias para asegurar que todas su plantas y/o las de sus proveedores estén pagando las contribuciones, completas y en el tiempo establecido, al seguro social y otros programas sociales gubernamentales obligatorios, con el fin de que todas las trabajadoras(es) tengan cobertura médica y prestaciones por maternidad, así como el pago de indemnizaciones en el caso de cierre de fábricas o despidos. Asegurar que las gerencias y/o proveedores locales entiendan su obligación de permitir que las trabajadoras(es), que sufran una enfermedad o lesión relacionada al trabajo, acudan a las clínicas del seguro social, sin hacerles deducciones a sus salarios o penalizarlas.

**5** Trabajar en conjunto con otras empresas, gobiernos y sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil para buscar soluciones a los problemas comunes de las trabajadoras(es), que hayan sido dejados sin el pago de sus indemnizaciones y prestaciones correspondientes cuando sus fábricas cierren.

<sup>1</sup> Dado que varias empresas que se aprovisionan y/o invierten en Honduras y Nicaragua son miembros de la Asociación Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés), estas recomendaciones deberían también ser del interés de dicha asociación.

**6** Prestar particular atención al problema creciente del trabajo precario, vinculado a la contratación de corto plazo y la subcontratación de mano de obra a través de agencias de empleo, incluyendo:

- Tomar las medidas necesarias para asegurar que estas prácticas no sucedan con el fin de evitar o reducir las prestaciones de seguridad social, y otras como antigüedad y/o el derecho a organizarse y negociar colectivamente.
- Eliminar o establecer límites al uso de formas de empleo precario con el fin de prevenir abusos.
- Comunicar de manera efectiva, a las gerencias y/o proveedores locales, las expectativas de su compañía sobre el manejo que hagan del trabajo precario, aun cuando las leyes y regulaciones gubernamentales permitan esas prácticas.

**7** Apoyar, alentar y facilitar la participación de gerencias y/o proveedores locales en programas de capacitación en derechos laborales, particularmente sobre temas de libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y temas de género.

**8** Apoyar, fomentar y facilitar la gestión local y/o participación de los proveedores en el diálogo social con organizaciones sindicales nacionales y gobiernos, a fin de buscar acuerdos sobre asuntos críticos de las fábricas y sociales. En Nicaragua, volverse un miembro y participar activamente en el programa Mejor Trabajo de la OIT; requerir a todos sus proveedores participar en el programa; y concretar su apoyo al programa, ofreciéndoles incentivos a los proveedores (como preferencia en los pedidos, precios y compromisos de relaciones comerciales a largo plazo) que participen en el programa de buena fe y muestren evidencia de haber mejorado en cumplimiento.

**9** Trabajar con los proveedores para aplicar el principio de que las trabajadoras(es) tienen derecho a salarios que alcancen para satisfacer sus necesidades básicas y proporcionar un ingreso discrecional,<sup>2</sup> desarrollando un plan de acción para apoyar a sus proveedores a lograr el cumplimiento con este principio en un período de tiempo establecido. Además de analizar cómo podrían contribuir las mejoras en la productividad al pago de un salario digno, examinar seriamente las prácticas de compras de su compañía, incluyendo si los precios que su empresa paga a los proveedores, les permite pagar a su vez un salario digno a las trabajadoras(es).

**10** Defender y promover, con los gobiernos de los países en que operan, el mejoramiento social como ventaja competitiva y apoyar públicamente los esfuerzos para aumentar las protecciones legales para las trabajadoras(es); fomentar el diálogo social constructivo, mejorar las relaciones laborales y respetar la libertad de asociación y la negociación colectiva.

**11** Si las asociaciones de industriales de las que son miembros promueven salarios mínimos que no alcanzan para las necesidades básicas de las trabajadoras(es) y la reducción de las protecciones legales, oponerse a tales posiciones dentro de las asociaciones y deslindarse públicamente de esas posiciones como compañía.

**12** Junto a otras empresas, asociaciones de la industria, sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil, promover disposiciones comerciales que reconozcan y apoyen el trabajo digno y el mejoramiento social.

---

2 La cantidad del salario del trabajador(a) que le quede disponible para gastar o ahorrar después de cubrir las necesidades básicas.