



Gap Inc.



PROYECTO REGIONAL PARA EL MEJORAMIENTO CONTINUO
EN EL LUGAR DE TRABAJO CENTROAMERICANO
CIMCAW

INFORME DIAGNÓSTICO (HONDURAS)

This report was made possible through support provided by the U.S. Agency for International Development, under the terms of Award No. 596-A-00-04-00225-00. The opinions expressed herein are those of the author(s) and do not necessarily reflect the views of the U.S. Agency for International Development.

JUNIO 2005

HONDURAS, C. A

I. Introducción

La industria de la maquila en Honduras se ha consolidado en la última década como uno de los rubros productivos más importantes del país. Ya sea por su contribución a la balanza de pagos, a la producción total del país, la generación de divisas o de empleos, sus aportes a la vida nacional son significativos y trascienden a lo económico y lo comercial.

En algunos momentos tuvo indicadores de crecimiento prácticamente exponenciales: De 9,000 plazas de trabajo generadas en 1990, subió a 55,000 en 1995, llegando a alcanzar 106,000 en el 2000. En el 2003, según datos oficiales, llegó a las 115,000 plazas. No obstante, la crisis que vivió el sector en el 2001 y que llevó al cierre de varias empresas y a una reducción dramática de puestos de trabajo (al menos 25,000 según cálculos de la Asociación Hondureña de Maquiladores -AHM), mostró su vulnerabilidad y la precariedad de la que pueden ser objeto las personas que en ella laboran. Esta precariedad tan solo es una de las críticas que ha recibido la Industria Maquiladora de Exportación (IME) pues desde su inicio, sindicatos y organizaciones no gubernamentales, han denunciado a nivel nacional e internacional prácticas irregulares en las fábricas que afectan los derechos laborales y humanos de sus trabajadoras(es).

En la actualidad, si bien la incidencia de denuncias ha disminuido, todavía persisten reclamos importantes por malos tratos, irrespeto a descansos y prestaciones reconocidas por la Ley, riesgos a la salud y seguridad ocupacional, así como procesos de producción con jornadas de trabajo extenuantes y restricciones al derecho de libre organización sindical.

La IME hondureña es altamente eficiente y competitiva en cuanto a la manufactura de tejidos de punto, razón por la cual ha llegado en colocarse entre los primeros lugares como proveedor de prendas de vestir a los Estados Unidos de América. Sin embargo, factores externos como la entrada de China Continental a la Organización Mundial de Comercio (OMC) y la liberalización de las cuotas de exportación por parte de los Estados Unidos de América a partir de 2005, le imponen fuertes retos financieros, de especialización productiva y comercial y de capacitación de su mano de obra.

En este contexto, no puede escaparse de vista la necesidad de que en la IME hondureña se dé cumplimiento a los estándares laborales reconocidos internacionalmente, los cuales deberían ser vistos como factores de competitividad y no como una pesada carga que afecta los libros contables de las empresas. La pronta entrada en vigencia del CAFTA y las exigencias que lleva consigo en aspectos laborales se presenta como una excelente oportunidad para fortalecer la primera visión, por lo que la ejecución del Proyecto de la Alianza Desarrollo Global (GDA) "Mejoramiento Continuo del Lugar de Trabajo Centroamericano (CIMCAW)" puede coadyuvar de forma importante con los esfuerzos que se vienen haciendo para hacer de ese cumplimiento la regla y no la excepción.

El objetivo general de este diagnóstico es "identificar las condiciones existentes en cada país cubierto por el Proyecto a fin de garantizar el desarrollo e implementación de las actividades previstas por la Alianza CIMCAW en forma exitosa y con impacto sostenible". Confiamos en que el mismo servirá de insumo importante para el éxito y el impacto deseados.

II. Contexto nacional en el sector de maquila

A. Económico

Honduras cuenta con una extensión territorial de 112,492 kilómetros cuadrados y una población aproximada de 6.8 millones de habitantes. De esta población, un 47.5 % se concentra en zonas urbanas y un 52.5 % en la zona rural; ¹ la mayor densidad poblacional del país se encuentra en el denominado "corredor central" que corre de Norte a Sur, desde la costa marítima del Caribe a la costa del Golfo de Fonseca, en el Pacífico.

Honduras es uno de los países con ingresos más bajos del continente americano, con un ingreso per cápita de US\$ 988.14 ² ó 2,320.8 US\$, ajustado a la Paridad del Poder Adquisitivo (PPA) ³ La riqueza generada en el país se distribuye de forma inequitativa, por lo que un porcentaje de al menos 53% de la población (3.6 millones) vive por debajo de la línea de pobreza.

El desempleo es alto: en 2002, la población económicamente activa ascendía al 36.5 % del total de la población (6.7 millones), siendo el nivel de desempleo mayor al 30%. ⁴

Honduras se ubicaba en el 2003 en la posición 115 de desarrollo humano (entre 175 países analizados), de acuerdo al Informe de Desarrollo Humano de ese año, publicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). ⁵

Tradicionalmente, Honduras ha sido un país exportador de café y banano, aunque en la década de los noventa se hicieron esfuerzos por diversificar la producción a otros cultivos y al desarrollo de actividades de manufactura. Esta diversificación y las significativas alzas en el mercado internacional del café, generaron una tasa de crecimiento promedio anual del 4% entre 1995 y 1998. Sin embargo, el país fue dañado severamente por el Huracán Mitch en 1998, y esto se reflejó en una fuerte contracción económica los años subsiguientes (1.9 % para 1999).

La producción agrícola y la infraestructura física fueron afectadas y el déficit fiscal comenzó a crecer sostenidamente hasta alcanzar un 6.11 del PIB para el 2001, valor muy por encima de la meta fiscal de

¹ Honduras en Cifras. 2001-2003. Banco Central de Honduras. Tegucigalpa. 2004. p. 1.

² Tasa de cambio a diciembre de 2003 de US\$1.00 = Lps.17.7482.

³ Informe de Desarrollo Humano Honduras 2003. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2004. P.229. Estimación del nivel de ingresos per cápita ajustado a la Paridad del Poder Adquisitivo en US\$ (PIB PPA, en US\$) basado en los años de escolaridad promedio de los jefes de hogar.

⁴ Elaboración propia. Principales Indicadores del Mercado Laboral. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Hogares. Honduras. Septiembre 2002.

⁵ Informe de Desarrollo Humano Honduras 2003....p. 29.

4.5% acordada con el Fondo Monetario Internacional (FMI) para ese año, en el marco de la Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP).⁶

Dentro de la ERP, el FMI apoya no solo la expansión del gasto social (principalmente en salud, educación y la provisión de otros servicios públicos), sino también un aumento en los ingresos públicos. En el 2005, y luego de la adopción de diversas medidas para el logro estricto de metas fiscales, disciplina en la política monetaria y otras reformas económicas estructurales, el Gobierno de la República logró un nuevo acuerdo con el FMI y se benefició de la Iniciativa de Países Altamente Endeudados (HIPC), que le permitió obtener la condonación de hasta un 40% de su deuda con el Club de París y otros países acreedores, con el propósito de que los fondos que antes estaban destinados al pago de la deuda, se utilicen en el combate a la pobreza.

B. Características generales de la actividad maquiladora en Honduras

La industria de la maquila en Honduras se desarrolló en la Zona Norte del país en las décadas de 1980 y 1990, aprovechando las ventajas generadas por los regímenes especiales arancelarios de los Estados Unidos de América como la Iniciativa para la Cuenca del Caribe – ICC (ó BCI, por sus siglas en inglés) y la Caribbean Basin Trade Partnership Act (CBPTA), y por la legislación promulgada en el país que establecía al menos tres (3) regímenes especiales (Zonas Libres, Régimen de Importación Temporal y Zonas Industriales de Procesamiento) con la finalidad de incentivar, bajo condiciones favorables, la inversión nacional y extranjera en procesos de transformación de materias primas importadas temporalmente al país para ser retornadas al extranjero como mercadería.

La Ley Constitutiva de la Zona Libre de Puerto Cortés (1976), el Decreto que establece el “Régimen de Exportación Temporal” (RIT)- (1984), y la Ley Constitutiva de las Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP)- (1987), todas con sus respectivas reformas, crearon un marco normativo que otorga facilidades variadas (como exoneraciones de impuestos aduaneros de exportación e importación, impuestos municipales y de la renta, libre expatriación de divisas y simplificación de trámites productores) a las empresas que se dedicaran a la Industria Maquiladora de Exportación (IME), incluyendo una importante restricción al derecho a huelga en las ZIP, al considerar las actividades desarrolladas en ellas como “servicios públicos”⁷ Una muestra del interés estatal en promover este tipo de actividad es que en 1998⁸, se ampliaron a todo el territorio nacional los beneficios propios de las Zonas Libres (ZOLI) -(como

⁶ La Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP) es una política de largo plazo del Estado a 15 años (2000-2015), cuyo objetivo es “reducir la pobreza de manera significativa y sostenible, en base a un crecimiento económico acelerado y sostenido; procurando la equidad en la distribución de sus resultados, a través de un mayor acceso de los pobres a los factores de producción, incluyendo el desarrollo del capital humano y de redes de seguridad social”. Fue elaborada entre enero de 2000 y mayo de 2001, con la participación directa de agentes de Gobierno y al menos 3,500 representantes de organizaciones de la sociedad civil. Tomado del resumen ejecutivo del documento “Estrategia para la Reducción de la Pobreza. República de Honduras. Tegucigalpa, agosto 2001. Ver <http://www.sdp.gob.hn/Documentos/ERP/español/ERP.htm>

⁷ Artículo 23 de la Ley Constitutiva de las Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP), en relación con los artículos 554 y s.s. del Código del Trabajo.

⁸ Decreto Legislativo No. 131-98.

introducción de mercancías exentas del pago de derechos arancelarios, cargos y recargos, derechos consulares, impuestos municipales, distritales, de consumo y otros impuestos y gravámenes relacionados con la importación y exportación de mercadería, incluyendo la exoneración de las utilidades de las empresas del pago del impuesto sobre la renta). Incluso, la Ley Constitutiva de las ZIP considera a las actividades que se desarrollan en ellas como “servicios públicos” (artículo 23), con lo que se establece una importante restricción al derecho a huelga de las y los trabajadores.⁹

Para 2003, operaban en el país 273 empresas dedicadas a la actividad maquiladora, de las cuales “162 se dedicaron a la producción textil, 48 a otras actividades manufactureras, 46 a la comercialización de insumos y materias primas en las zonas libres y 17 se orientaron a la prestación de servicios auxiliares”, es decir, que al menos un 59.3 de las empresas se concentraban en la rama textil. La industria textil hondureña comprende, principalmente, el ensamblaje de camisetas de punto, camisas, pantalones, ropa interior de hombre y mujer, ropa deportiva, suéteres, abrigos y ropa de niño.¹⁰

De esas 273 empresas 134 se encontraban bajo el régimen de Zona Industrial de Procesamiento (ZIP) y 139 bajo el régimen de Zona Libre (ZOLI)¹¹, concentrándose la mayoría de ellas en los municipios de Choloma, Villanueva y San Pedro Sula.¹²

Tal y como lo reconocen diversos estudios sobre la actividad de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) en Honduras, la importancia de este sector en la economía hondureña se ha acrecentado significativamente durante los últimos años y su influencia se proyecta más allá de un aspecto comercial y de la balanza de pagos.

Según datos oficiales, para finales de 2003 la IME contribuyó con el 15.1% de la generación de divisas del país.. La participación del sector en la producción total del país (PIB), ha pasado de representar 5.4% en el año 2001, 5.6% en el 2002 y a 6.5% en el 2003. Asimismo, la cuenta de producción (reflejo de la

⁹ Para fines de 2004 existían 30 parques industriales en operación (entre ZOLI y ZIP) en el país. Historia de la Maquila en Honduras. Jorge Interiano. Asociación Hondureña de Maquiladores. 2004. p.62. Para conocer más sobre estos tres regímenes especiales, y sus diferencias véase “La Maquila Hondureña en la Cadena Global de Producción y sus Efectos en la Economía y el Desarrollo Humano de Honduras”. Oxfam Internacional-Honduras y Coordinadora por la Protección Laboral. Pp. 5, 6, 30 y 31 y “Propuesta de política para mejorar la competitividad y la diversificación de la industria maquiladora de exportación en Honduras ante los retos del CAFTA”. Enrique Dussel Peters. Serie Estudios y Perspectivas 24. CEPAL. México, D.F.. Agosto de 2004. p13.

¹⁰ “Actividad Maquiladora en Honduras 2002”. Banco Central de Honduras, 2002, p. 10.

¹¹ Las empresas bajo régimen RIT no aparecen en las estadísticas oficiales y tienden a desaparecer en la actualidad, ya que este régimen, a diferencia del ZIP y el ZOLI, restringe sus opciones contractuales en un ambiente que favorece el “full package”. Cabe mencionar que para el 2003 vencieron varios beneficios fiscales de que habían venido gozando las empresas que operan bajo el régimen ZIP, por lo que muchas empresas aprovecharon la declaración de todo el territorio nacional como Zona Libre (1999) para hacer la transición a ese régimen, que además permite que las nuevas empresas puedan ser construidas fuera de los parques. Ibidem, p. 13. y “La Maquila Hondureña en la Cadena Global de Producción, op. Cit. p .9 y 14.

¹² Impacto Económico y Social de la Industria Maquiladora de Exportación en los Municipios de Choloma y Villanueva. Desafíos y Estrategias para el Desarrollo Local de estos Municipios. Rafael Delgado. Promype y GTZ. 2004 (¿). P.10.

participación de las empresas de este sector en la economía nacional) que se mide a través del Valor Bruto de Producción (VBP) o contenido nacional¹³, ha crecido constantemente, de tal manera que en 1995 había sido de 1,258.5 millones de Lempiras, en el 2001 ascendió a 8,101.3 millones de Lempiras y llegando a 12,774.2 millones de Lempiras en el 2003. Para el 2004, se esperaban crecimientos aproximados al 25% en la generación de valor agregado bruto en términos corrientes, para llegar a 16,862.0 millones de Lempiras corrientes de VBP.¹⁴

Otro tanto ocurre con el valor de las exportaciones de la industria maquiladora y su contribución a la balanza de pagos: en 1995 estas eran de 132.9 millones de US\$, en el 2001 alcanzaban 533.8 millones de US\$ y en el 2003 llegó a 703.6 millones de US\$, superando en 19.4% (US\$114.3 millones) al registrado en 2002. Por ello no resulta extraño que la IME sea considerada desde los noventa el “factor más dinámico de las exportaciones”,¹⁵ llegando Honduras a ocupar en el 2002 y 2003, la tercera posición de proveedores de prendas de vestir a los Estados Unidos, detrás de México y China.¹⁶

Como reconocen fuentes oficiales, “la evolución en los determinantes de la inversión de capital en los mercados de productos y la competencia entre países por la atracción de la inversión extranjera directa, ha incidido en el desarrollo de la actividad maquiladora hondureña”¹⁷ En 2003, en las 273 empresas existentes predominaba el capital proveniente de Estados Unidos de América con 40% y de países asiáticos (Taiwán 2%, Hong Kong 4%, Corea del Sur 15%) con un 21% del total. Un 31% era inversión nacional y el 8% restante provenía de otros países (Costa Rica, Guatemala, Colombia, Suiza, Canadá y Panamá).¹⁸ Cabe mencionar que estas proporciones se han mantenido prácticamente sin variación durante los últimos años.¹⁹

En cuanto a la generación de empleos directos, para el 2003 el empleo generado por esta actividad ascendió a 114,237 (30 % del empleo total de la industria formal), del cual 58.3% eran mujeres y 41.7% eran hombres.²⁰ 79% del total de 114,237 se dedicaban específicamente a la industria textil.²¹ En el 2004, la generación total de empleos en la maquila ascendía a 131,126 empleos, de los cuales 111,457

¹³ Valor Bruto de Producción (VBP) o contenido nacional: “valor total de los gastos realizados por las empresas maquiladoras en el territorio nacional, es decir, la suma del Consumo Intermedio más el Valor Agregado”. La actividad maquiladora en Honduras. Op. Cit. P.4.

¹⁴ Todos los datos anteriores son oficiales y provienen del documento “La actividad maquiladora en Honduras. 2003” Banco Central de Honduras. P.p. 3 y s.s.. Puede consultarse el documento y otros de años anteriores en <http://www.bch.hn/pubhisticas.php>

¹⁵ “Propuesta de política para mejorar la competitividad...”. Op. Cit, p. 19.

¹⁶ “Competitividad de Honduras”. Honduras Compite-BID-FIDE. Honduras. Junio 2003. P. 54 y estadísticas de la Asociación Hondureña de Maquiladores (<http://www.ahm-honduras.com/html/statistics.html>).

¹⁷ “La actividad maquiladora en Honduras”. Banco Central de Honduras. Tegucigalpa. 2003. p.11..

¹⁸ Asociación Hondureña de Maquiladores. Memoria 2004.

¹⁹ En esta distribución de capitales también se encuentran sub-grupos de coinversiones o capitales mixtos, compuestos por capital foráneo y hondureño. Véase “La Maquila Hondureña en la Cadena Global de Producción...” op. Cit. P. 9 y s.s..

²⁰ Contrástese con la relación mujer-hombre de 1993 (76 % - 24 %) y de 1999 (70.7% - 29.3%). Véase “La actividad maquiladora en Honduras”. Banco Central de Honduras. Tegucigalpa. 2003. p.p. 3 y 8.

²¹ Ibidem, p. 22.

eran empleos directos (se aprecia una disminución importante) y 19,669 indirectos; al 30 de Junio de 2005 el total de empleos (directos e indirectos) ascendía a 133,313.²² Es importante mencionar que el salario mínimo básico de Lps. 97.77 diario (US\$5.18)²³ para los trabajadores de la IME es de los más altos del país.²⁴

La incorporación de China Continental a la Organización Mundial de Comercio (OMC) y la liberalización de las cuotas de exportación por parte de los Estados Unidos de América a partir de 2005, representará un reto importante para las empresas maquiladoras en Honduras, que se verán obligadas a diversificar su estructura actual (principalmente de confección tradicional), y superar los procesos de producción fragmentados o “por separado” (de bajo valor agregado), para dedicarse a la modalidad de “Paquete Completo” (Full Package),²⁵ mucho más compleja que la maquila tradicional y con mayores exigencias en cuanto a especialización productiva y comercial, mano de obra calificada y financiamiento.²⁶

C. Conflictos y debilidades

Se pueden citar como los principales conflictos y debilidades de la IME en Honduras:

- Es sumamente riesgosa la dependencia casi exclusiva de un solo mercado (norteamericano). Esta circunstancia fue evidente en 2001, cuando ocurrió una notable reducción de la demanda en los EEUU, que obligó al cierre de varias empresas y provocó la pérdida de muchos empleos. Sin embargo, la pronta entrada en vigencia del CAFTA se presenta como una oportunidad para el desarrollo de una actividad más estable de la IME.
- Se enfrentan presiones de competitividad muy altas por parte de otros países de la región y los productores asiáticos (principalmente China Continental), lo que aumenta los riesgos de migración de las empresas; a esto se agrega, el poco poder relativo de Honduras, dentro de la cadena regional de abastecimiento al mercado norteamericano.²⁷

²² Datos aportados por el señor Jorge Interiano, Gerente de la Asociación Hondureña de Maquiladores (20/07/05).

²³ Cambio oficial al 07/07/05: US\$1.00 = Lps. 18.8649.

²⁴ Compárese el salario mínimo básico para los trabajadores de la IME de Lps. 97.77 (US\$ 5.18) con los Lps. 79.30 (US\$4.20) para trabajadores de empresas de agricultura con más de 15 trabajadores y con los Lps. 67.31 (US\$3.57) que se pagan en restaurantes y hoteles con 15 trabajadores o menos.

²⁵ Este proceso de producción incluye la obtención de insumos para producir el tejido, el corte, la confección de la prenda, el etiquetado y el empaquetado bajo un sólo productor. Este modelo de producción permite el crecimiento de otras empresas relacionadas con la actividad, tales como: elaboración de empaques de cartón y plástico, hilos, elásticos, etiquetas, otros accesorios y servicios. “La actividad maquiladora en Honduras”. Op. Cit. P. 3.

²⁶ Véase “Propuesta de política para mejorar la competitividad...” Op. Cit, p. 16 y s.s y “La Maquila Hondureña en la Cadena Global de Producción...” op. Cit. P.5 y 6.

²⁷ “La Maquila Hondureña en la Cadena Global de Producción...” op. Cit. P.23.

- Hasta ahora, uno de los principales atractivos para los inversionistas ha sido la mano de obra nacional barata, pero esta es una desventaja si se implementan otros procesos de producción que requerirán mano de obra más calificada y especializada. ²⁸
- Las IME están sujetas a la imposición de condiciones de producción y existen escasos márgenes de negociación: los Grandes Compradores Minoristas, los Comercializadores con Marca Propia y los Fabricantes con Marca Propia presionan a la IME para abaratar costos, mientras las exigencias de los contratos usualmente se mantienen o aumentan. ²⁹
- Existen profundas disparidades en la IME: mientras las empresas grandes del sector pueden invertir en tecnología, capacitar a su personal y pagar mejor, esto no ocurre igual con las empresas de menor tamaño (empresas pequeñas y medianas), las cuales tienen márgenes reducidos de utilidades y ello incide en sus posibilidades de ofrecer beneficios laborales adicionales a sus trabajadores(as) y capacitación. ³⁰
- La acelerada migración de miles de hondureños a los “corredores industriales urbanos” ha generado una importante “deuda social”, pues no han sido acompañados de procesos de urbanización, con acceso a vivienda adecuada, educación, saneamiento y salud. ³¹
- Aunque han mejorado las condiciones de trabajo, en opinión de organizaciones sindicales e instituciones y organizaciones de derechos humanos persisten las denuncias sobre prácticas violatorias de derechos laborales de las obreras y obreros, como ser malos tratos, irrespeto a los derechos de maternidad, extensiones de jornada laboral, imposición de metas de producción excesivas y extenuantes, hostigamiento sexual, negación de pagos de cesantía y preaviso y restricciones al derecho de libre organización sindical. ³² También hay importantes denuncias sobre el incumplimiento de medidas para prevenir riesgos de salud y seguridad ocupacional. Estas prácticas violatorias son más frecuentes en empresas subcontratadas, y son favorecidas por la deficiente vigilancia y supervisión por parte de las autoridades de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

²⁸ Frente a la interrogante de “¿hasta qué punto están especializadas las empresas maquiladoras en procesos “full package”?” Jorge Interiano de la AHM respondió que, si bien es cierto no se cuenta con información exacta, ni porcentajes o estimaciones claras, “la industria maquiladora está orientada hacia los procesos de paquete completo” (20/07/05). Dussel Peters no pudo entrevistar en el 2003 (refiriéndose al “full packaging”) “a una sola empresa que realizara estos procesos “Propuesta de política para mejorar la competitividad...”. Op. Cit, p. 16. Aunque el sitio <http://fullpackage.org/home.asp>, contiene un directorio de empresas de maquila en países centroamericanos (entre ellos Honduras), en el cual cada una de las empresas detalla el tipo de operaciones que realiza, sería importante hacer una investigación más detallada para conocer cuántas de ellas realmente se han especializado.

²⁹ “La Maquila Hondureña en la Cadena Global de Producción...”, op. Cit. p. 15.

³⁰ Ibidem, p. 23.

³¹ Al respecto resulta interesante leer los hallazgos de Rafael Delgado en “Impacto Económico y Social de la Industria Maquiladora de Exportación en los Municipios de Choloma y Villanueva. Desafíos y Estrategias para el Desarrollo Local de estos Municipios”. Op. Cit. En este estudio, el autor presenta un revelador análisis de los precarios indicadores sociales en los municipios con mayor presencia de IME en el país.

³² Entrevistas varias. Además, “La Maquila Hondureña en la Cadena Global de Producción...”, op. Cit. p. 27.

- Fuentes consultadas coincidieron en señalar cierto grado de precariedad en la estabilidad laboral de las trabajadoras(es), manifestada principalmente en fuerte rotación de personal en las empresas, sin embargo, esta situación tiende a cambiar por la necesidad de contar con operarios más calificados para ofrecer “full package” y precios competitivos basados en productividad.³³
- A la fecha no existen mecanismos que garanticen el pago de prestaciones en casos de suspensiones de contratos de trabajos o cierres de empresas. En los días en que se elaboraba este documento, 1,300 trabajadoras y trabajadores de por lo menos nueve (9) empresas de la IME de la Zona Norte del país perdieron sus puestos de trabajo, debido a cierres intempestivos de las empresas en que trabajaban, sin que se les pagaran sus derechos laborales adquiridos.³⁴ La Coordinadora para la Protección Laboral instó al Gobierno y el Congreso Nacional el 4 de julio de 2005, a adoptar acciones concretas para la protección de estos trabajadores (entre otras la aprobación de la propuesta de “Ley de Protección a las Prestaciones en la Maquila”, enviada por la Coordinadora en marzo de 2004 al Presidente del Congreso Nacional).
- Actualmente existe un importante conflicto entre la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) y la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), relacionada con una campaña de promoción en la radio (“cuñas”) sobre violaciones al derecho a la salud en las empresas maquiladoras, iniciada por la primera (en conjunto con la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las mujeres trabajadoras de la maquila). Esta campaña coincidió con la que por su propia cuenta (y en el contexto de aprobación del CAFTA) impulsaba la AHM, afirmando que en la IME hondureña se respetan los derechos de los trabajadores. La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) “atizó el fuego” haciendo la propia, en la que cuestionaba el contenido de las “cuñas” de la CODEMUH, que tampoco se quedó atrás pues respondió la de la entidad gubernamental.

Voceros de las partes en conflicto, lo ven como un problema que puede superarse si las partes asumen una actitud de diálogo.³⁵

- A partir del 2006, se prevé la aparición de un conflicto importante en la IME hondureña cuando la CGT presente ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el texto acabado de una denuncia que contiene diferentes casos de violaciones a la libertad sindical en empresas que trabajan para marcas multinacionales.

D. Fortalezas

Entre las fortalezas de la IME en Honduras pueden destacarse:

³³ Ibidem, p.p. 8 y 9.

³⁴ Los salarios y prestaciones adeudados ascienden al menos a US\$3 millones. Fuente: Comunicación Comunitaria/ Revista Vida Laboral, Honduras.

³⁵ Entrevista a Jesús Canahuati, Presidente de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) (24/06/05).

- Es una industria altamente eficiente y competitiva en cuanto a la manufactura de tejidos de punto (camisetas, por ejemplo). ³⁶
- Tiene una óptima ubicación geoestratégica: la cercanía de los centros de producción a Puerto Cortés y de este puerto marítimo a los puertos de EEUU (3 días), facilita el acceso al mercado al cual se exporta principalmente.
- Cuenta con una fuerte inversión a nivel nacional en construcción de infraestructura para el desarrollo de la IME (ZIP y ZOLI).
- Aunque no se cuenta con porcentajes o estimaciones claras, buena parte de la industria se ha estado preparando mediante programas de capacitación para poder tener ventajas al incorporarse mayor número de funciones de producción dentro del país (“full package”); previo a ello, varios grupos empresariales han venido desarrollando “procesos de integración vertical” ³⁷ de todas sus diferentes funciones de producción.
- La incursión de nuevas empresas en actividades no textiles “ha venido a fortalecer el crecimiento y diversificación de la actividad, produciendo un efecto positivo en la generación de divisas, valor agregado, nivel de empleo y calificación de la mano de obra del país”. ³⁸
- Es un importante generador de empleos directos e indirectos para el país. Los salarios mínimos de la industria de la confección son iguales o más altos, en la mayoría de los casos, a los recibidos por trabajadores de otros sectores de la economía ³⁹ Además, estos salarios suelen ser mejorados por la dotación de incentivos como bonos escolares, subsidios al transporte o alimentación. ⁴⁰
- Ha generado un importante sector de mano de obra especializada, que garantiza la calidad del producto y la optimización de los costos de producción.

³⁶ “La Maquila Hondureña en la Cadena Global de Producción...”, op. Cit. p. 15; “Competitividad de Honduras”. Op. Cit. P. 56.

³⁷ Este proceso de producción “incluye desde la producción del hilo hasta el del material de empaque, pasando por el tejido, estampado, cortado y ensamblado del producto final”. “Actividad Maquiladora en Honduras 2002”. BCH. Op. Cit. P. 6.

³⁸ “Actualmente, dentro del sector se encuentran empresas dedicadas a la elaboración de piezas automotrices y eléctricas, etiquetas o viñetas, productos de madera, equipo para deportes (pelotas, paracaídas, artículos para la pesca), bolsas plásticas, productos de limpieza (mechas y escobas), cajas de cartón, productos de látex, así como empresas que brindan servicios de serigrafía e impresión (...) procesamiento y deshidratación de frutas y vegetales, elaboración de productos químicos para textiles y otras que prestan servicios auxiliares como transporte y almacenamiento”. Idem.

³⁹ Vid. Supra.

⁴⁰ “La Maquila Hondureña en la Cadena Global de Producción...”, op. Cit. p. 22 y ; “Competitividad de Honduras”. Op. Cit. P. 59. Sin embargo, no todas las empresas cumplen con su pago. Véase nota 20.

- Ha habido un cierto grado de transferencia de tecnología, en materia de “confección textil, teñidos y estampado de tela y otras áreas tecnológicas relacionadas con las industrias” ⁴¹
- La preocupación de la IME por tener una imagen respetable ante la opinión pública de los consumidores en los países desarrollados, ha llevado a los Grandes Compradores a estructurar pautas de conducta a sus abastecedores, tanto en la forma de producir como en las condiciones laborales (“estándares de producción” más “estándares sociales”). Esto ha permitido la aplicación de controles externos sobre “criterios de cumplimiento social” y “condiciones laborales”, incorporados a “Códigos de Conducta” (que incluyen, entre otros: el cumplimiento de la normativa laboral del país, el pago de salarios según la ley, seguridad ocupacional, etc.) además de campañas corporativas, monitoreos, certificaciones y auditorías sociales. ⁴²
- Existe ya un fuerte y reciente proceso de concienciación entre los miembros de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) sobre la importancia de la “responsabilidad social empresarial”, impulsado principalmente por la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE).

E. Programas de capacitación

Entre los distintos programas de formación existentes en el país, orientados a capacitar a personas vinculadas a las empresas de la IME se cuentan los siguientes:

⁴¹ “Competitividad de Honduras”. Op. Cit. P. 59.

⁴² “La Maquila Hondureña en la Cadena Global de Producción...”, op. Cit. p.p. 17, 19 y 28.

a. Sector empresarial

1. Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM)

- Programa de Capacitación Integral y de Competitividad para la Confección (PROCINCO)

En mayo de 2001 comenzó a funcionar el Programa de Capacitación Integral y de Competitividad para la Confección (PROCINCO), con los auspicios del Banco Interamericano de Desarrollo y el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN/BID), para satisfacer necesidades de capacitación en áreas de Salud y Seguridad Ocupacional y en la Capacitación Productiva de la IME, siendo la finalidad principales mejorar la calidad, eficiencia y productividad de sus empleados y contribuir a la competitividad de las empresas. El Programa se conformó como una división desconcentrada de la AHM, conjuntando esfuerzos con la Secretaría de Salud, con el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), el Instituto de Formación Profesional (INFOP) y después de consultas a las Centrales Obreras.

Dotado de un presupuesto de 1.1 millones de dólares americanos, el programa estaba concebido para ser ejecutado por tres (3) años y capacitar al menos 30,000 empleados de maquilas en dos componentes principales: 1. Capacitación en Productividad; y 2. Capacitación en Seguridad y Salud ocupacional. Esta capacitación se brinda en formatos de seminario, cursos y módulos sobre diversos temas afines a los componentes y al final de las actividades se extienden "Certificaciones por competencia laboral".⁴³ Para su tercer año, el Programa había superado con creces la población meta prevista (a casi el doble), entre operarios, mandos medios y de gerencia. El Programa continuará funcionando con fondos propios de la AHM y el apoyo del Instituto Hondureño de Formación Profesional (INFOP).

Aunque PROCINCO tiene definidos los componentes principales de sus capacitaciones (ver arriba), también brindan formación según demandas específicas, relacionadas con dichos componentes. Ese fue el caso con el tema de "Medicina del Trabajo", en el que luego de brindar un programa básico de formación, se promovió mayor especialización profesional a un grupo de médicos que atendían en la IME.

Las capacitaciones las brindan a solicitud de las empresas, durante todo el año (varias por día), para un mínimo de 15 y máximo de 25 personas. No cobran por sus servicios, reservándose a las empresas la reproducción de materiales y la provisión de espacio físico y logística.⁴⁴

⁴³ "Certificación por competencia laboral: Culminación de un proceso de reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores; implica la expedición por parte de una institución autorizada, de una acreditación acerca de la competencia poseída por un trabajador". <http://www.caderh.hn/servicios.asp>.

⁴⁴ Historia de la Maquila en Honduras. Jorge Interiano. Op. Cit. Pp. 64, 68 y 73 y entrevista con Omar Benitez Ramos, Coordinador del Componente de Seguridad y Salud Ocupacional de PROCINCO-AHM (24-06-05).

2. Fundación para la Educación Técnica Centroamericana (FUNDETEC)

En enero de 2005, un grupo de empresarios de la IME constituyeron la Fundación para la Educación Técnica Centroamericana (FUNDETEC), cuyo propósito principal será construir y operar el Instituto Politécnico Centroamericano (IPteC). Este Instituto adquirió los derechos para transferir el concepto del International Garment Training Centre (IGTC) de Indonesia y se dedicará a brindar entrenamiento integral a operarios, personal de supervisión técnica y mandos medios de la IME, en las áreas de Confección, Textil y Electromecánica, con el propósito de mejorar la formación inicial del recurso humano y hacer frente a la demanda de una mayor capacidad nacional para operar "Paquete Completo".

Este entrenamiento se costeará por medio de becas de empresarios y clubes de servicio, y bajo la modalidad de cursos cortos, seminarios especializados y diplomados técnicos de seis (6) meses a un (1) año.

El Instituto cuenta con amplias instalaciones e iniciará operaciones en septiembre de 2005 con dos (2) cursos. A partir de enero 2006, el Instituto funcionará de manera regular, brindando entrenamiento en las tres (3) áreas previstas.⁴⁵

b. Organizaciones No Gubernamentales (ONGs)

1. Centro de Derechos de Mujeres (CDM)

Es una institución feminista, organizada en 1992, dedicada a promover y defender el ejercicio y goce de los derechos humanos de las mujeres en el plano jurídico y social. CDM desarrolla en la ciudad de San Pedro Sula el Programa "Mujer y Maquila", cuyo objetivo es promover e incidir en el respeto y ejercicio de los derechos humanos de las obreras de las maquilas de la zona norte. Entre sus tareas desarrolla procesos educativos con mujeres trabajadoras de la IME, orientadas al mejoramiento de sus condiciones laborales. Obtiene su financiamiento de organismos de cooperación internacional no gubernamentales como Oxfam International, Ayuda Popular Noruega, Danchurch Aid, Trocaire y Pan para el Mundo (Brot für die Welt).

Estos procesos educativos los brindan de manera permanente y exclusiva a mujeres obreras y consisten en procesos de formación de lideresas/promotoras legales de al menos un (1) año (92 a 100 horas) para grupos de un máximo de 30 mujeres, y en ciclos formativos cortos y generales de un (1) mes (16 horas), para grupos de 35 mujeres. CDM no cobra por estas capacitaciones y garantiza además de los recursos didácticos (materiales impresos), los costos de alimentación y transporte.

⁴⁵ Entrevista con María Gabriela Muñoz, FUNDETEC, (24/06/05) y material informativo impreso.

2. Colectiva de Mujeres Honduras (CODEMUH)

Es una organización no gubernamental de mujeres, fundada en 1989, que “centra su trabajo en las mujeres trabajadoras en la maquila desde una perspectiva feminista, utilizando para ello una red de promotoras que son mujeres trabajadoras que han sido capacitadas para asesorar a las trabajadoras sobre sus derechos”.⁴⁶

Brindan procesos de capacitación para mujeres trabajadoras de la maquila, en el sector informal y para las que trabajan en casa, en temáticas de derechos humanos, sicoterapia, salud en el trabajo (dirigidos a las necesidades de las trabajadoras de la maquila) y sensibilización de las trabajadoras sobre la legislación laboral y los códigos de conducta, en modalidad de talleres y cursos para grupos de 30-35 mujeres. La CODEMUH no cobra por estos servicios.

3. Equipo de Monitoreo Independiente en Honduras (EMIH)

El Equipo de Monitoreo Independiente en Honduras (EMIH) fue fundado en 1997 como una “iniciativa desde la sociedad civil, orientada a promover una cultura de cumplimiento de la legislación nacional e internacional, en las empresas maquiladoras y otras empresas dedicadas a la exportación...mediante acciones de monitoreo y verificación de las condiciones laborales en que operan estas empresas, desde una perspectiva de respeto a los derechos humanos de las personas trabajadoras, hombres y mujeres”.⁴⁷

Entre los diversos servicios que presta el EMIH, se encuentra la capacitación en Códigos de Conducta, relacionados con la legislación nacional, la capacitación en derechos humanos, con énfasis en derechos laborales, y la formación de trabajadores/as como monitores. Usualmente, si son contactados por una empresa o “marca” discuten previamente sobre la posibilidad de brindar la capacitación, condicionante que no existe cuando se trata de una organización sindical, a las cuales brindan la capacitación según demanda.

El EMIH lleva a cabo capacitaciones cada dos o tres meses, para grupos que no excedan de 30 personas, salvo que se trate de un seminario (a estos pueden asistir más participantes), con una duración variable que va desde un (1) día (6 horas) hasta una (1) semana, dependiendo del contenido de la capacitación. El EMIH cobra por sus servicios dependiendo

⁴⁶ CODEMUH: Desarrollando Un Enfoque Totalizador Sobre Derechos De Las Mujeres. Mandy Macdonald. http://www.cawn.org/newsletter/sp_update/codemuh.htm. La CODEMUH forma parte de la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las mujeres trabajadoras de la maquila que reúne a organizaciones de mujeres involucradas en temas de derechos laborales de Nicaragua, Honduras, El Salvador y Guatemala, de la ONG de derechos humanos “Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA) y grupos de monitoreo independiente de varios países centroamericanos.

⁴⁷ Material informativo del Equipo de Monitoreo Independiente en Honduras (EMIH).

de quien los contrate: si se trata de una fábrica o “marca” tienen una tabla; si se trata de una organización sindical, cobran siempre y cuando esta organización cuente con presupuesto para ello.⁴⁸

4. Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH)

Institución privada sin fines de lucro, fundada en 1983, por un grupo de empresarios, líderes sindicales y profesionales hondureños, con el propósito de “mejorar y fortalecer la capacidad y la calidad de la educación técnica y vocacional formal y no formal de Honduras, para dar respuesta a las demandas planteadas por los empleadores del sector privado”.⁴⁹

Las principales actividades que realiza son de coordinación y regulación de la calificación y la certificación laboral, técnica y profesional del sector productivo hondureño, con el propósito de determinar estándares de desempeño de la fuerza laboral; además acreditan instituciones de formación y certifican las competencias a diferentes niveles.

CADERH cuenta con 29 centros, conformados en una “Red”, orientados principalmente a “capacitar jóvenes de escasos recursos económicos para mejorar su nivel de vida”.⁵⁰ CADERH fue una de las primeras instituciones que brindó capacitaciones en el sector maquilador; en la actualidad no realiza ningún tipo de capacitación, sino que se dedica a medir la calidad, normas y estándares con las que otros lo hacen, es decir, solo certifican dichas capacitaciones.⁵¹

c. Organizaciones Sindicales

1. Confederación Unitaria de Trabajadores (CUTH)

Es una Confederación de Trabajadores (organización obrera) y fue constituida en 1992. Está conformada por 14 federaciones y agrupa aproximadamente a 200,000 trabajadores afiliados.

La CUTH tiene una Secretaría de Educación que brinda capacitación político-gremial a los dirigentes y líderes de sus organizaciones afiliadas (federaciones, sindicatos, organizaciones indígenas, campesinas y del sector público), en diversos temas de importancia para la organización sindical (comunicación, administración, organización y educación popular); también capacita educadores sindicales (“formadores”) en modalidades de capacitación en tres (3) niveles. Sus capacitaciones se brindan en las principales ciudades del país, donde organizaciones afiliadas a la CUTH tienen presencia, al menos una vez por mes, en jornadas

⁴⁸ Entrevista a Maritza Paredes, Coordinadora del Equipo de Monitoreo Independiente en Honduras (17/06/05).

⁴⁹ <http://www.caderh.hn/acercade.asp>

⁵⁰ Idem.

⁵¹ Entrevista a Marta Ivonne Romero, Directora Ejecutiva CADERH (07/07/05).

de dos días y medio (jueves, viernes y medio sábado). El promedio de número de participantes por capacitación es de 35 personas (político-gremiales) y 28 personas en las de “formadores”. La CUTH financia estas capacitaciones con sus fondos (aportados por las organizaciones que lo conforman) y no cobra por las mismas.⁵²

LA CUTH desarrolla un Programa de Capacitación Sindical, financiado por el Consejo Sindical Danés, que permite a la Confederación impartir diversos módulos en las temáticas que la Secretaría de Educación desarrolla.⁵³

Su presencia en la maquila es la mayor, con siete sindicatos de trabajadores:

- SITRASETISA (South East Textiles International, S.A. – SETISA). Choloma, Cortés
- SITRAPARAISO (Paraíso, S.A. de C.V.) Choloma, Cortés
- SITRALASA (ALAMODE. S.A.), Siguatepeque, Comayagua
- SITRAHANSOLL (Han-Soll Honduras, S.A. de C.V.) Naco, Santa Bárbara
- SITRAHALET, Villanueva
- SITRAHAISA (Honduras Apparel Industry) Cofradía, Cortés
- SITRADASA (Delta Apparel Honduras Honduras, S.A.)

2. Central General de Trabajadores (CGT)

La Central General de Trabajadores (CGT) es una confederación obrera, fundada en 1970 y conformada por federaciones de segundo grado, colegios magisteriales, pobladores, campesinos y sector informal de la Economía.

La CGT inició en 1993 el “Proyecto Organizativo de Trabajadores de la Maquila” y estableció para su ejecución una oficina de información en Choloma, cuyo objetivo principal era “ofrecer asistencia legal al personal, primordialmente femenino en la ‘maquila’, (es decir) las fábricas que producen vestidos para la exportación”.⁵⁴ Esta oficina inició un “proceso de capacitación con las trabajadoras sobre sus derechos y sobre la organización de sindicatos”,⁵⁵ que consiste en cursos de formación sindical, conocimientos legales y sobre derechos laborales, así como de sensibilización y autoestima. Estas capacitaciones normalmente se brindan sin costo alguno y durante todo el año, a grupos de 30 obreras y obreros.⁵⁶

⁵² Entrevista a Idalmi Cárcamo, Secretaria de Educación CUTH (24/06/05).

⁵³ Entrevista a Juan Ramón Irías, Coordinador de Educación del Programa de Capacitación Sindical CUTH-Consejo Sindical Danés (24/06/05).

⁵⁴ “Una batalla difícil: organizando sindicatos en Honduras”. Evangelina Argueta. http://www.cawn.org/newsletter/sp_update/tradeu_1.htm

⁵⁵ Idem.

⁵⁶ Entrevista a Evangelina Argueta, Subcoordinadora Noroccidental del Proyecto Organizativo de Trabajadores de la Maquila, CGT. (24/06/05).

En la actualidad tiene al menos cinco (5) sindicatos de trabajadores de maquila ⁵⁷:

- SITRAKING (King Star Garment Honduras) Zip Bufalo, Villanueva
- SITRASANGKYUNG (Sang Kyung, S. de R.L.) Zip Río Blanco
- SITRATHREEH (Empresa Three H, S.A. de C.V.) Salida a Omoa, Puerto Cortés
- SITRANEWHOLLAND (Empresa New Holland Lingerie de Honduras), San Pedro Sula
- SITRAJADOTEX (Empresa Jadotex) Zona Libre El Carmen, San Pedro Sula

3. Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH)

La Confederación de Trabajadores de Honduras fue la primera de las confederaciones sindicales del país. Fundada en 1964, está conformada por federaciones de segundo grado, organizaciones campesinas, pobladores, empleados públicos y sector informal de la Economía.

En la actualidad tiene una importante crisis interna, al coexistir dos Comités Ejecutivos, con sus respectivas Secretarías Generales (una de ellas reconocida por el Estado y la otra no).

Una de las federaciones que la conforman es la Federación Sindical de Trabajadores Nacionales de Honduras (FESITRANH), en la cual se agrupan al menos tres sindicatos de trabajadores de maquila:

- SITRACORP (Corazón Apparel, S. de R.L.) San Pedro Sula
- SITRACOSTURA (Fábrica de Camisas Bolívar) San Pedro Sula
- SITRAVICENA (Victoria Central America, S. de R.L.) Zona Industrial Río Blanco, San Pedro Sula (en proceso de reorganización). ⁵⁸

d. Universidades Privadas

1. Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC)

LA Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) es un centro de educación superior, fundado en 1987, con instalaciones (campus) en Tegucigalpa y San Pedro Sula. El campus de San Pedro Sula brinda permanentemente a la IME distintas actividades educativas en el área laboral, técnica, productiva y humana, que se imparten en las modalidades de seminarios (12 horas), cursos (36 horas: 3 seminarios o módulos) y diplomados (60 horas: 5 seminarios o módulos) a gerentes, mandos intermedios y asistentes de la IME, principalmente en la zona

⁵⁷ Información obtenida del señor Julio Figueroa (CGT). (21/07/05).

⁵⁸ Consulta al señor José Dolores Valenzuela (FESITRANH). 21/07/05.

Norte del país. La oferta educativa es proveída en base a un diagnóstico de necesidades de capacitación que llevan a cabo directamente con las empresas (principalmente con sus gerencias de recursos humanos), para lo cual desarrollan conversatorios y grupos focales. A mediados de 2005, desarrollaron una Conferencia sobre Responsabilidad Social Empresarial, en coordinación con FUNDARSE.

Cobran US\$100 para cada seminario por persona y cuentan con una plantilla de instructores capacitados, instalaciones físicas propias y recursos pedagógicos variados (informáticos, audiovisuales, etc).⁵⁹

F. Sistemas de resolución alternativa de conflictos

1. COMISIONES BIPARTITA Y TRIPARTITA

A partir de 1994, la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) y las Centrales Obreras del país: Central General de Trabajadores (CGT), la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH), así como Federaciones Obreras con fuerte presencia en la zona norte del país como la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH) y la Federación Sindical de Trabajadores Nacionales de Honduras (FESITRANH), han realizado esfuerzos importantes para facilitar el diálogo y la resolución de conflictos obrero-patronales en la IME.

EL 20 de septiembre de ese año, se crearon **la Comisión Bipartita**, integrada por representantes de cada central obrera, la AHM y de los Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP) y Zonas Libres (ZOLI), y **la Comisión Tripartita**, integrada por los anteriores y por representantes de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Estas comisiones funcionarían como instancias nacionales para investigar y resolver los problemas en las relaciones obrero-patronales que surgieran en la IME.

Desde su creación y durante los primeros años de existencia, ambas Comisiones sostuvieron frecuentes reuniones durante cada año, abordándose en ellas distintos conflictos particulares, como las denuncias ante el Congreso de los Estados Unidos sobre abusos contra los derechos laborales en la maquila y los problemas surgidos como consecuencia del cierre masivo de empresas en 2001. Se destacan como logros que en su seno se han facilitado las discusiones para el establecimiento del salario mínimo del sector. No obstante, en entrevistas sostenidas tanto con representantes obreros como patronales, ambas partes coincidieron en que estos espacios han ido perdiendo protagonismo e importancia,⁶⁰ a tal punto que prácticamente no se reúnen en la actualidad y que existe una tendencia a resolver los conflictos que surgen solamente entre las partes directamente involucradas.⁶¹

⁵⁹ Datos obtenidos en el sitio web de UNITEC (<http://www.unitec.edu/unitec/index-2.htm>) y en entrevista con Roger Cantón, vicerrector del Campus de UNITEC en San Pedro Sula (07/07/05).

⁶⁰ Entrevista a Evangelina Argueta, Subcoordinadora Noroccidental del Proyecto Organizativo de Trabajadores de la Maquila, CGT. (24/06/05).

⁶¹ Entrevista a Jorge Interiano, Gerente de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM). (24/06/05).

2. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES)

El Consejo Económico y Social (CES) fue creado en 2001, como un organismo de asesoría permanente del Poder Ejecutivo y especialmente de los Gabinetes Económico y Social, como una instancia de diálogo y concertación social sobre las políticas salariales y de empleo e inversión, la capacitación y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, incluyendo la política educativa y la política de seguridad social. Está integrado de forma igualitaria por representantes del Gobierno, la Empresa Privada a través del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) y los trabajadores representados por las tres confederaciones existentes en el país. Cuenta con un reglamento para su funcionamiento, con una oficina propia (en la sede de la STSS) y personal a tiempo completo.⁶²

Aunque debería reunirse por lo menos una vez al mes, el CES se reúne en la actualidad cada dos meses. Si bien todavía goza de un fuerte nivel de convocatoria (lo que le hace un espacio ideal para presentar propuestas y solicitar apoyo a iniciativas específicas, por ejemplo, el Proyecto CIMCAW), personas entrevistadas manifestaron que no funciona adecuadamente por la exigencia reglamentaria de que todas las decisiones sean adoptadas por consenso, por lo que “basta que algunos de sus miembros no estén de acuerdo con algo para que no se lleve a cabo” (por ejemplo, Proyectos de Ley o propuestas específicas del Gobierno, Empresarios o Trabajadores).⁶³ La poca regularidad de sus convocatorias, la inconformidad con el mecanismo adoptado para la toma de decisiones y la tendencia a delegar la representación de los miembros en suplentes han afectado la efectividad del CES y amenazan su vigencia real.

G. Proyectos existentes que promueven estándares laborales y/o de responsabilidad social corporativa

1. Proyecto “Fortalecimiento de los Derechos Laborales en Centroamérica Cumple y Gana”

Es un proyecto auspiciado y financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL), ejecutado por la ONG Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM) y Abt Associates Inc, en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, con apoyo de los Ministerios de Trabajo de Centroamérica y colaboración de las confederaciones obreras y el sector empresarial. Es coordinado por un Director (con sede en Costa Rica) y cuenta con facilitadores en cada uno de los países en que opera.

El Proyecto tiene un presupuesto de US\$ 6.7 millones, con una duración de 4 años y tiene por objetivo incrementar el cumplimiento de los derechos laborales por medio de actividades de información y sensibilización sobre las leyes y normas laborales nacionales de cada país, fortalecer los sistemas de inspección laboral y de resolución alternativa de conflictos en las oficinas centrales y regionales de los Ministerios de Trabajo.

⁶² “Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales. El caso de Honduras”. Delia Armida López de Mazier (Coordinadora de la Investigación) et al. pp 390 y 391. <http://www.oit.or.cr/mdtsanjo/actrav/pdf/honduras.pdf>

⁶³ Entrevista a un miembro del CES.

Desarrolla seis (6) eventos de capacitación por trimestre (2 para cada sector: trabajadores, empresarios, gobierno), mediante eventos cuyo promedio de asistencia es de 80 personas. Los capacitandos son dirigentes obreros, propietarios de empresas y cúpulas empresariales, gerentes de recursos humanos e inspectores de trabajo.

2. Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) ⁶⁴

FUNDAHRSE es una organización sin fines de lucro, creada en junio de 2003 y con personalidad jurídica desde enero de 2005, que tiene como objetivo promover las buenas prácticas empresariales y el intercambio de experiencias en materia de Responsabilidad Social (RSE) entre el sector empresarial hondureño. Sus fondos provienen principalmente de los aportes de las 30 empresas socias (pagan cuotas máximas de US\$5,000 anuales).

Su objetivo es promover “buenas prácticas” en materia de responsabilidad social empresarial, en torno a cinco áreas: a) Calidad de vida en la empresa; b) Misión, Visión y Ética; c) Medio Ambiente; d) Compromiso con la Comunidad; e) Comercialización y Marketing Responsable.

FUNDAHRSE desarrolla actividades de intercambio de experiencias entre empresas, difunde y promociona buenas prácticas empresariales entre las empresas y a nivel de medios de comunicación, servicios de información, talleres y realización de proyectos en conjunto entre las empresas asociadas.

Su oferta de capacitación incluye charlas, cursos, talleres, seminarios y conferencias de capacitación en RSE; capacitación “in company”; eventos anuales y seminarios itinerantes, dentro y fuera del país; desarrollo de herramientas de medición a través de indicadores de RSE, para evaluar el grado de desarrollo de sus estrategias, políticas y prácticas de las empresas; otros. FUNDAHRSE también ha ofrecido jornadas de sensibilización sobre la RSE, a ejecutivos de empresas, estudiantes universitarios, periodistas, maestros y otras personas y grupos interesados.

Sus seminarios y talleres abordan los siguientes temas:

- a) **Seminario de Inducción a la RSE:** está dirigido a mandos altos e intermedios. Consta de seis (6) módulos: Valores y actores internos, Introducción a la Responsabilidad Social Empresarial, Proveedores y Consumidores, Compromiso con la comunidad, Responsabilidad Social y Políticas Públicas, Responsabilidad Ambiental de las empresas. Tiene una duración de ocho (8) horas, para un máximo de 30 participantes, tiene un costo de US\$500 y es impartido “in company” a las empresas miembros de la Fundación y otras que los requieran.

⁶⁴ La información relacionada a FUNDAHRSE fue obtenida de material promocional, página web de FUNDAHRSE (<http://www.fundahrse.org>) y de entrevista a la señora Mirna Rivera, Directora de Desarrollo Institucional y Comunicaciones de la Fundación (21/07/05).

- b) **Taller de Públicos Interesados e Indicadores (“Stakeholders Engagement”)**: Su objetivo es comunicar el concepto de “públicos interesados” o “Stakeholders Engagement”, así como identificar los efectos sociales en la empresa al analizar cada uno de ellos, comprender los efectos sociales y establecer estrategias de gestión incluyendo acciones operativas, acciones de comunicación y consulta.

En abril de 2005, organizó en San Pedro Sula la Tercera Conferencia de RSE de Centroamérica, Panamá y El Caribe, cuyo objetivo era “difundir el concepto y práctica de RSE y de esta manera lograr cambiar patrones culturales, así como conceptos orientados principalmente a buscar la rentabilidad de las empresas sin importar como se hace” ⁶⁵. Asistieron alrededor de 300 participantes nacionales (entre ellos representantes de varias empresas maquiladoras), y otros de Centro, Norte y Sur América; contó con la presencia de 19 expertos en el tema provenientes de Estados Unidos, México, Chile, España, Costa Rica, Canadá, Brasil, Alemania, Suiza y Honduras. El evento tuvo tres componentes: conferencias sobre el tema de RSE, un taller de alto nivel sobre la norma ISO/ Responsabilidad Social y una exhibición donde participaron 15 empresas con proyectos relacionados con la RSE. ⁶⁶

La AHM participa activamente en las actividades de FUNDAHRSE como Asociación; incluso algunos de los directivos de la Fundación (incluyendo a su Presidente y al Director Ejecutivo) son asimismo directores de la Junta Directiva de la AHM. ⁶⁷

En junio de 2005, en conjunto con la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) FUNDAHRSE organizó un desayuno-conferencia, en la que participaron gerentes de recursos humanos y jefes de capacitación de empresas maquiladoras de la Zona Norte del país. Esta actividad contó con la participación de un conferencista de la Fundación, quien expuso a los asistentes aspectos relacionados con la RSE y sus alcances. ⁶⁸

La Fundación se ha impuesto una meta anual de al menos siete (7) capacitaciones para sus miembros (a los empleados de las empresas miembros no se les cobra), proyectando impartir no menos de 15 anuales para el 2008.

⁶⁵ Boletín INFORMARSE. Abril-mayo 2005. Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial. p.p. 5 y 6.

⁶⁶ La IV Conferencia de RSE, Centroamérica, Panamá y El Caribe se realizará en Nicaragua y la organización estará a cargo de la Unión Nicaragüense de Responsabilidad Social Empresarial (UNIRSE).

⁶⁷ Las empresas Caracol Knits, Karim’s Group, Gildan, Zona Libre Villanueva Industrial Park, Grupo Kattán son miembros a su vez de FUNDAHRSE.

⁶⁸ Información proporcionada por Lisette Cárcamo (UNITEC) (19/07/05)..

III. ANÁLISIS DE LOS ACTORES DEL SECTOR

Para llevar a cabo el análisis de los actores del sector en el contexto del Proyecto, se presenta a continuación el siguiente cuadro, en el que se exponen las principales fortalezas y debilidades de cada uno de ellos:

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
Sector empresarial	<p>Cuenta con un claro interlocutor: el sector empresarial en la IME se encuentra aglutinado principalmente en la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM). Fundada en 1991, incorpora en la actualidad a 225 empresas asociadas a nivel nacional.</p> <p>Tiene muy buenas relaciones a nivel gubernamental: La AHM ocupa un puesto propio en el Consejo Económico y Social (CES), lo que implica un reconocimiento estatal a su importancia en el sector empresarial hondureño. Además, tiene fuerte presencia, en el ámbito político y económico del país.⁶⁹</p>	<p>Débil control sobre las actividades de las empresas asociadas a la AHM: no puede prevenir eficazmente que sus asociados no afecten los derechos laborales de sus trabajadores, especialmente, en casos de cierres de fábrica y suspensiones masivas de contratos de trabajo (ausencia de fondos de retiro, pensiones, prestaciones sociales).</p> <p>Persisten denuncias de irregularidades: Continúan existiendo denuncias de inestabilidad laboral, incumplimiento de normativa laboral del país (principalmente el derecho de libre organización, jornadas máximas de trabajo,</p>	<p>Reactivación y fortalecimiento de las comisiones bipartita y tripartita como espacios legítimos de diálogo social: se reconoce entre los actores, la importancia y legitimidad que ha tenido este espacio para la solución de los problemas laborales y el fomento del diálogo abierto. Debe apuntarse que ambos espacios surgieron para dar respuesta a necesidades concretas de los actores de la IME. Su única desventaja es que no da cabida a las ONGs, que se han convertido en un actor importante en esta temática.</p> <p>Creación de espacios de diálogo social en otras zonas del país con IME: a menos que las mismas comisiones creadas para la zona</p>

⁶⁹ En la actualidad, uno de los principales empresarios de la IME hondureña es candidato a la Vicepresidencia de la República por uno de los principales partidos políticos del país.

⁷⁰ Responsabilidad Social Empresarial (RSE): entendida como un compromiso continuo de la empresa de contribuir al desarrollo económico sostenible, mejorando la calidad de vida de sus empleados y sus familias, así como de la comunidad local y de la sociedad en general

⁷¹ La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es entendida “como un compromiso continuo de la empresa de contribuir al desarrollo económico sostenible, mejorando la calidad de vida de sus empleados y sus familias, así como de la comunidad local y de la sociedad en general”. (Veáse <http://www.fundahrse.org>). El 29 de abril de 2005, la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) organizó en San Pedro Sula la Tercera Conferencia de Responsabilidad Social Empresarial Centroamérica, Panamá y el Caribe.

⁷² Entrevista con Jorge Interiano (vid. Supra).

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
	<p>Es una de las principales suplidoras de prendas de vestir del mercado de confección estadounidense: El sector empresarial maquilador ha logrado consolidar una industria altamente eficiente y competitiva en cuanto a la manufactura de tejidos de punto.</p> <p>Hay apertura a procesos de capacitación: existe una clara sensibilización de la importancia y necesidad de implementar procesos de capacitación de su personal, para hacer frente a las exigencias de un mercado más competitivo (v.g.: Procinco y Fundetec).</p> <p>Proceso de concienciación sobre la Responsabilidad social empresarial: Hay un fuerte y reciente proceso de concienciación entre sus miembros sobre la importancia de la "responsabilidad social empresarial"^{70, 71}</p>	<p>derechos de maternidad) y de resistencia a la inspección y supervisión estatal de sus actividades, en relación con el cumplimiento los derechos laborales de sus trabajadoras(es). Representantes sindicales criticaron el desempeño de los "asesores legales" de las empresas de la IME (integrados a las empresas o de bufetes privados), quienes pudiendo recomendar el cumplimiento de la Ley, mas bien buscan mecanismos para no satisfacer los reclamos laborales de las trabajadoras(es).</p> <p>Recelo y actitud hostil al ejercicio del derecho a la libre sindicación por parte de las trabajadoras(es): la escasa existencia de sindicatos en el sector es consecuencia de ello.</p> <p>Hipersensibilidad a la crítica sobre la existencia de irregularidades: se percibió poca</p>	<p>norte extiendan su cobertura a otras regiones del país, lo más conveniente sería apoyar procesos de formación de comisiones similares en aquellas zonas que lo necesiten.</p> <p>Construcción de espacios de diálogo alternativos: La incursión cada vez más organizada de las ONG en el sector maquila ("p. ej.: Coordinadora para la Protección Laboral, redes regionales) hace necesaria la generación de espacios para el diálogo, que permitan la prevención y resolución alternativa de conflictos.</p> <p>Fortalecimiento del concepto de Responsabilidad Social Empresarial: aunque hay un reciente antecedente de jornada de sensibilización sobre RSE en la IME (junio 2005), debe reforzarse su aplicación y conocimiento entre los empresarios del sector y los demás actores.</p>

⁷³ Opinión de Bruce Burdett, Presidente del Comité Organizador de la Tercera Conferencia de Responsabilidad Social Empresarial Centroamérica, Panamá y el Caribe. Véase http://www.casapresidencial.hn/2005/04/29_2.php

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
	<p>Utilización de equipos de auditores para monitoreo de los subcontratistas: Hay una práctica establecida entre los fabricantes que trabajan para Grandes Compradores de utilizar equipos de auditores para monitorear a sus subcontratistas, que ha generado un efecto preventivo en la producción, en la incorporación de criterios de cumplimiento social y mejoramiento de condiciones laborales.</p> <p>Capacidad de adaptación y cambio ante las exigencias y necesidades del mercado: la IME hondureña se ha estado preparando para la producción "full package", la desaparición de cuotas y la competencia china y las exigencias de mejoramiento de condiciones laborales de sus trabajadores.</p>	<p>autocrítica e incluso incomodidad cuando se consultaba sobre el conocimiento de irregularidades en el cumplimiento de la normativa laboral en la IME.</p> <p>Desconfianza y poca credibilidad en los espacios de diálogo existentes: Se percibe en sus representantes una actitud de desconfianza y poca credibilidad en los espacios de diálogo institucionalizados existentes (comisiones bipartita y tripartita). Por ese motivo tienden a buscar soluciones directas con los involucrados en casos de problemas específicos.</p> <p>Ambiente tenso en las relaciones con algunas ONGs y organizaciones obreras: Se percibe un ambiente tenso en las relaciones con las instituciones que forman parte de la "Coordinadora para la Protección Laboral", especialmente por temas como la promoción de medidas de flexibilización laboral y por la existencia de una "cultura del</p>	<p>Capacidad de brindar capacitaciones en el lugar de trabajo: Debido a la renuencia a permitir la capacitación de sus trabajadores dentro de los lugares de trabajo. los proyectos e iniciativas de capacitación en curso son, en su gran mayoría, "extramuros" y en horas o días no laborables, lo que tiene un impacto en la productividad y el interés de las personas a ser capacitadas.</p>

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
		<p>conflicto” en la relación obrero-patronal. ⁷²</p> <p>Resistencia a adoptar prácticas de “responsabilidad social empresarial”: No obstante que se ha iniciado un proceso de concienciación importante en el tema, hay resistencia de muchos empresarios a considerar como una inversión importante la “responsabilidad social empresarial”. ⁷³</p> <p>Dependencia de un solo mercado: La exclusiva dependencia del mercado norteamericano de prendas de vestir es una amenaza permanente a la permanencia de la IME en Honduras.</p>	
Sector Sindical	Fuerte posicionamiento del sindicalismo hondureño: El sindicalismo hondureño es de larga data y cuenta con estructuras consolidadas y conocidas nacional e internacionalmente, a nivel de confederaciones y federaciones.	Multiplicidad de interlocutores: El sector sindical cuenta con al menos tres (3) interlocutores, uno por cada confederación obrera existente. Esto puede volver lento el proceso de toma de decisiones en nombre del sector. Debe agregarse como dificultad que al	<p>Reactivación y fortalecimiento de las comisiones bipartita y tripartita como espacios legítimos de diálogo social: <u>(ver arriba: sector empresarial)</u></p> <p>Información y sensibilización sobre otros procesos y proyectos</p>

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
	<p>Tiene alianzas y contactos importantes: el sector sindical ha construido alianzas importantes entre sus interlocutores principales a nivel nacional (confederaciones), organizaciones de la sociedad civil y algunas organizaciones internacionales.</p> <p>Experiencia en capacitación y disponibilidad de recursos: la mayoría de las organizaciones sindicales cuentan con programas de capacitación para sus afiliados, dispone de locales, capacitadores y recursos didácticos.</p> <p>Participa activamente en espacios de diálogo nacional: Integra espacios de diálogo como el Consejo Económico y Social (CES) y, a pesar de las dificultades para el diálogo, mantiene una actitud de apertura a la resolución de ciertas controversias por esta vía.</p>	<p>menos una de ellas (la CTH) tiene graves divergencias internas en su dirigencia.</p> <p>Crisis del movimiento sindical: El movimiento sindical hondureño entró en crisis en la década de los noventas y ha perdido la membresía y beligerancia que tenía en el pasado. Aunque todavía es fuerte, su poder de influencia es limitado.</p> <p>Fue superado por el tamaño del fenómeno laboral de la IME y sus características: las características de esta actividad (aumento masivo de la población laboral, aislamiento y cautividad de los trabajadores en los parques industriales, hostilidad a la actividad sindical por parte de los empresarios, prácticas de flexibilización laboral) exigían estrategias de organización y formación gremial diferentes a las empleadas hasta ese momento por el movimiento obrero. Más de</p>	<p>que promueven el cumplimiento de la normativa laboral: existe desconocimiento o desinformación sobre los contenidos y alcances de otros procesos y proyectos que promueven estándares laborales, lo que genera prejuicios y malentendidos sobre ellos (el Proyecto CIMCAW no escapa a esa dinámica: Podría impulsarse el intercambio de experiencias entre las distintas iniciativas entre sí, y con el sector obrero.</p> <p>Fortalecimiento de las organizaciones en materia de capacitación y promoción de derechos para las trabajadoras(es) de maquila: aunque desarrollan actividades de capacitación de manera regular hacia sus afiliados, no han desarrollado materiales específicos para las trabajadoras(es) de maquila. En términos generales, tienen poca demanda, impacto e incidencia en la población trabajadora de la IME (la totalidad de personas entrevistadas reconoce</p>

⁷⁴ Una fuente consultada expresó sus reservas sobre el funcionamiento real de los sindicatos existentes en la IME, ya que aunque existen legalmente prácticamente ninguno de ellos ha podido lograr contrataciones colectivas.

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
	<p>Apertura a la posibilidad de colaborar con el Proyecto: Algunos representantes obreros (CUTH), se mostraron abiertos a la posibilidad de facilitar el acercamiento y desarrollo del proyecto con los trabajadores y coejecutar actividades de capacitación.</p>	<p>una década después, la poca presencia sindical en la IME evidencia las dificultades del sector para posicionarse como una opción organizativa atractiva entre la población trabajadora.</p> <p>Limitaciones presupuestarias: Tiene limitaciones presupuestarias importantes para la atención del sector laboral de la maquila, tanto en la parte organizativa como de capacitación.</p> <p>Impedimentos para organizar sindicatos en la IME: Dificultades reales para la organización de sindicatos por temor a despidos, represalias patronales y desconocimiento de sus derechos por parte de las trabajadoras(es). La actitud anti-sindical de los empresarios es real y fácil de constatar.⁷⁴</p> <p>Desconfianza de la voluntad de diálogo de los empresarios: En la zona norte del país, algunos representantes del sector desconfían de la sinceridad que</p>	<p>que la mayoría de las trabajadoras(es) de la IME desconocen sus derechos como tales).</p>

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
		<p>pueda haber en procesos de diálogo social con el sector empresarial, por el desuso de las comisiones bipartita y tripartita.</p> <p>Susplicacia ante el Proyecto: Algunos representantes obreros expresaron reservas hacia el Proyecto CIMCAW, por posturas ideológicas ante el origen de sus fondos, por temor a que éste promueva medidas de flexibilización laboral y por la participación de pocas "marcas" en la iniciativa. Uno (CGT) fue enfático al afirmar que no existía posibilidad alguna de participar con el Proyecto.</p> <p>Se anticipa un escenario de conflicto: organizaciones sindicales se encuentran preparando una <u>denuncia por violación al derecho de libre organización sindical</u>, para ser presentada ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante el 2006.</p>	

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)	<p>Posición privilegiada como interlocutor: Su papel como dependencia estatal rectora de las políticas y estrategias laborales y de seguridad social, promotora del diálogo, concertación y participación tripartita en las relaciones laborales, favorece su posición de interlocutor "imparcial y objetivo" frente a la relación obrero-patronal.</p> <p>Presencia nacional y regional: Cuenta con presencia nacional y, particularmente, con una oficina en la zona norte (principal zona de influencia de la IME). Al corto plazo, pondrá en funcionamiento al menos 3 oficinas móviles para los municipios en que se ubica la mayoría de las empresas maquiladoras.</p> <p>Interés en apoyar y colaborar con el Proyecto: Existe interés,</p>	<p>Presupuesto insuficiente: Su disponibilidad de fondos es limitada e insuficiente para desarrollar a cabalidad las funciones asignadas por la legislación laboral y de seguridad social, y para atender la demanda de servicios por parte de sus usuarios.</p> <p>Poco personal: La STSS cuenta con poco personal para atender las zonas en que opera la IME.</p> <p>No se permite ingreso de inspectores a las empresas de la IME: En la mayoría de los parques industriales (ZIP y ZOLI) <u>no</u> se permite entrar a sus inspectores para que desarrollen sus actividades de supervisión.</p> <p>Desconfianza del sector sindical hacia la STSS: varios representantes estiman que "no es</p>	<p>Capacitación permanente de su personal directivo y de inspección: Fue mencionada como una necesidad importante de parte del personal de la STSS. Las autoridades de la STTS consideran que su personal debe estar al tanto de la formación que reciben los trabajadores, gerentes y otros posibles actores (monitores/auditores) para no estar en desventaja en cuanto a conocimientos sobre normativa laboral, sobre auditoría y "Responsabilidad Social Empresarial".</p> <p>Recuperación de su credibilidad entre los actores: la STTS experimenta cierto "desgaste" en su imagen frente a los demás actores de la IME; la posibilidad de impulsar espacios de diálogo entre las partes, en los que puede actuar como</p>

⁷⁵ La STTS ha promovido en los últimos dos años, por lo menos dos (2) iniciativas (una legislativa y otra de política) que son vistas con recelo: a) El Anteproyecto de Ley de Creación del Sistema Nacional de Cuentas de Retiro Individual (crea un fondo de retiro a través de la sustitución del derecho de auxilio de cesantía frente a la pérdida de empleo); b) Proyecto de creación de nuevo empleos, mediante la creación de una nueva forma de contratación temporal a medio tiempo, sin derecho a prestaciones laborales, vacaciones, decimotercero y decimocuarto mes, auxilio de cesantía y preaviso (solamente el seguro social). El otro medio tiempo se destinaría a participar en procesos de capacitación. Véase "La Maquila Hondureña en la Cadena Global de Producción...", op. Cit. p.p. 40 a 42.

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
	<p>por parte de las autoridades nacionales y regionales, en apoyar y avalar el Proyecto y sus actividades. Este apoyo se visualiza integrando a la STSS dentro de un equipo de seguimiento (para colaborar con las actividades del Proyecto y la coordinación con las actividades de otros Proyectos en curso) y ofreciendo a su personal de inspección como facilitador y receptor de la capacitación.</p> <p>Tiene, en términos generales, buenas relaciones con todos los sectores: tiene buenas relaciones con el sector empresarial de la IME y con las organizaciones que buscan sus servicios en el plano operativo. <u>Esta fortaleza puede favorecer la aceptación del Proyecto por los distintos actores..</u></p>	<p>eficiente” porque obstaculiza la solución de los conflictos y no ejerce su papel de tutela y vigilancia del cumplimiento de la Ley. Se quejaron de que promueve medidas de flexibilización laboral. ⁷⁵</p>	<p>mediador, se presenta como una buena oportunidad para desempeñar su papel de vigilancia y garantía de derechos laborales.</p>
<p>Juzgados y Tribunales del Trabajo</p>	<p>Presencia de Juzgados y Tribunales especializados en las principales zonas en que opera la IME: El Poder Judicial cuenta con Juzgados y Tribunales de Apelación, especializados y</p>	<p>Desconocimiento de los derechos laborales y de los procedimientos para hacerlos efectivos: casi la totalidad de las personas entrevistadas en el proceso de elaboración de este</p>	<p>Procesos de capacitación y concienciación a los funcionarios y operadores del sistema administrativo y judicial laboral sobre los derechos de las trabajadoras(es): deben</p>

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
	<p>dedicados solo a la materia laboral, en el departamento de Cortés y Francisco Morazán, principales zonas en que opera la IME.</p> <p>Legislación procedimental clara y precisa: El Código del Trabajo dispone de normas procedimentales claras y precisas para el desarrollo de sus funciones.</p>	<p>Diagnóstico coincidieron en afirmar que uno de los principales impedimentos al reclamo de los trabajadores (as) de la IME era el desconocimiento que ellos tienen sobre las normas que los protegen.</p> <p>Normativa insuficiente para responder a riesgos y amenazas a los derechos laborales de las trabajadoras(es), propios de la IME: la normativa laboral actual no garantiza el pago de prestaciones sociales a trabajadoras(es), en casos de cierres intempestivos de empresas (“empresas golondrinas”). Frente a esta problemática, algunas organizaciones han elaborado algunas propuestas legales.⁷⁶</p> <p>Dificultades de accesibilidad física a los juzgados y</p>	<p>fortalecerse y actualizarse los conocimientos en la normativa laboral y la auditoria social, tanto para los funcionarios como los operadores del sistema administrativo y de justicia laboral (especialmente apoderados legales de las empresas de la IME, sean estos bufetes privados o asesores legales de planta).</p> <p>Apoyo y promoción de los procesos de incidencia para la aprobación de iniciativas legales que promueven el cumplimiento de derechos laborales: Un buen ejemplo de ello es la “Ley de Protección a las Prestaciones en la Maquila que permitiría responder a los riesgos de pérdida de salarios y prestaciones en casos de cierre intempestivo de maquilas.</p>

⁷⁶ En marzo de 2004, la Coordinadora presentó al Presidente del Congreso Nacional una propuesta de “Ley de Protección a las Prestaciones en la Maquila” para hacer frente a la suspensiones de contratos con tendencia al cierre en empresas maquiladoras. Más recientemente (06/07/05), los empresarios de la IME plantearon a la STSS una propuesta propia en los primeros días de julio (“Maquiladores proponen fondo para el pago de prestaciones”. La AHM propuso a la STSS, la creación de un fondo para enfrentar el pago de prestaciones sociales a los trabajadores que son despedidos sin justificación legal o cierre de empresas. La Tribuna, 06 de julio, 2005, p. 9).

⁷⁷ Entrevista con Victor Perelló, Delegado Regional del Norte, Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (24/06/05).

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
		<p>tribunales: aunque las instancias judiciales se encuentran ubicadas en las principales ciudades del país, suelen estar lejos físicamente de los centros de trabajo y poblaciones donde habitan los trabajadores, lo que dificulta su presencia en los procesos.</p> <p>Dependencia de los servicios de apoderados legales privados: en vista que el Estado no provee servicios de asistencia legal para quienes requieren de representación ante las instancias administrativas y judiciales laborales, y que muchos trabajadores no cuentan con recursos para pagar los servicios de un apoderado privado, impide que muchas personas acudan a estas instancias para reclamar el respeto de sus derechos.⁷⁷</p>	
Instituciones u organizaciones de derechos humanos	Capacidad de generar un ambiente de diálogo intersectorial: algunas instituciones, especialmente el Comisionado Nacional de los	Sus presupuestos son bajos y tienen limitaciones operativas: no cuentan con suficientes recursos económicos o financieros para la contratación de personal,	Procesos de consulta y diálogo para identificar temas de interés común con el Proyecto: un proceso de consulta y diálogo directo con estas entidades, sean o no

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
	<p>Derechos Humanos –CONADEH- (estatal), gozan de reconocimiento público y tienen importantes antecedentes de vínculos de colaboración intersectorial que pueden facilitar el diálogo entre los diversos actores involucrados en la IME.</p> <p>Confianza por parte de las trabajadoras(es): las trabajadoras(es) suelen acudir a ellas como primera instancia, en búsqueda de apoyo y asesoría legal.</p> <p>Amplia experiencia en el área de capacitación en derechos laborales: la mayoría de las instituciones u organizaciones de derechos humanos tienen varios años de experiencia llevando a cabo procesos de capacitación, por lo que pueden aportar conocimientos, metodologías y recursos humanos especializados.</p>	<p>obtención de logística e insumos para el desarrollo de su trabajo.</p> <p>Discontinuidad de sus programas y proyectos por la dependencia de fondos de la cooperación internacional: la mayoría de ellas ejecuta programas o proyectos con fondos provenientes de agencias de cooperación internacional u organizaciones no gubernamentales, por lo que la continuidad de sus actividades en ciertas áreas temáticas es precaria.⁷⁹</p> <p>Sobrecarga de trabajo: la limitación de recursos humanos y el enorme campo de acción (que muchas veces no permite priorizaciones), produce sobrecarga de actividades en las personas que laboran en estas organizaciones y una reducción notable de su oferta y eficacia.</p>	<p>potenciales contrapartes, es importante.</p> <p>Información y sensibilización sobre otros procesos y proyectos que promueven el cumplimiento de la normativa laboral (ver arriba)</p> <p>Fortalecimiento de espacios de diálogo intersectorial que involucren a las ONGs: los espacios de diálogo intersectorial existentes involucran principalmente a los sectores empresarial y sindical, pero no a las ONGs. En vista del espacio y presencia ganado por ellas es este tema, sería conveniente favorecer la creación de espacios de diálogo empresarios-sindicatos-ONGs que permitan prever problemas y solucionarlos, especialmente cuando alguna(s) ONG haya asumido el papel de interlocutores principales de un grupo de trabajadoras(es) en particular.</p>

⁷⁸ Entre estos se citan los malos tratos (especialmente de palabra), la extensión obligatoria de la jornada laboral, la imposición de metas de producción excesivas y extenuantes, irrespeto a derechos de maternidad, negación de pago de cesantía y preaviso, restricciones al derecho de organización y hostigamiento sexual.

⁷⁹ Varias organizaciones no gubernamentales de derechos humanos en la zona norte dejaron de existir u operar en el último quinquenio, porque sus operaciones y subsistencia dependían primordialmente de este tipo de recursos.

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
	<p>Especialización del trabajo: varias organizaciones se han especializado en ciertos temas de la IME que pueden ser de interés al Proyecto (por ejemplo, monitoreo, formación de líderes, salud y seguridad ocupacional, entre otras) y para los cuales se puede obtener asesoría o asistencia puntual.</p> <p>Creatividad e iniciativa: las condiciones económicas adversas en que suelen desempeñar su trabajo, ha forzado a su recurso humano a encontrar soluciones creativas para dar continuidad a sus labores, y a tomar la iniciativa en la generación de condiciones favorables para su accionar.</p> <p>Investigación e identificación de la problemática de restricción de derechos laborales en la maquila: desde hace varios años, estas entidades han denunciado y documentado casos de negación o conculcación de derechos laborales de las trabajadoras(es) de la maquila.⁷⁸</p>	<p>Posibles conflictos de intereses: el activismo propio de muchas organizaciones no gubernamentales de derechos humanos, puede generar situaciones particulares en las que tanto la organización como el Proyecto enfrenten claros conflictos de intereses, por la posición que asuman la ONG y el Proyecto, respectivamente, sobre un evento o suceso determinado.</p> <p>Relaciones con el sector empresarial: aunque existe disposición al diálogo de parte del sector empresarial con las ONG, la relación se dificulta cuando surgen problemas graves en la IME (por ejemplo, cierre de empresas, suspensiones de contratos de trabajo). Cuando esto ocurre, puede apreciarse como “desventajosa” la exclusión de las ONGs de los mecanismos usuales de resolución de conflictos en la relación laboral (bipartito y tripartito).</p>	

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
	<p>Relaciones con el sector empresarial: las relaciones entre el CONADEH (estatal) y el sector privado son buenas y de mutuo respeto; tratándose de ONGs de derechos humanos, existe apertura y disposición al diálogo con ellas de parte de la AHM. No obstante, en caso de problemas laborales específicos, los empresarios prefieren el vínculo directo con las trabajadoras(es) o las organizaciones sindicales.</p> <p>Relaciones con el sector sindical: las relaciones de las organizaciones de mujeres con el sector sindical son buenas. Al igual que las ONGs de derechos humanos, participan en común con la CUTH y CGT en la "Coordinadora por la Protección Laboral"</p>		
Organizaciones de Mujeres	Comprensión de la actividad maquiladora, en sus contextos globalizado y nacional: su comprensión del fenómeno de la IME es amplia y profunda, debido al	Tendencia a privilegiar su enfoque de ONG de mujeres en el análisis de la problemática de la IME: este rasgo se presenta como una debilidad frente a una	Procesos de consulta y diálogo para identificar temas de interés común con el Proyecto (<u>ver arriba: instituciones y organizaciones de derechos humanos</u>)

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
	<p>estudio e investigación que han realizado sobre el tema al interior de sus organizaciones.</p> <p>Práctica y conocimientos respecto de la defensa, promoción y educación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras en la IME: las ONGs de mujeres han desarrollado, en más de 10 años de experiencia, diversas actividades relacionadas con la defensa, promoción y educación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras (publicación de documentos de investigaciones, textos educativos y material promocional, etc).</p> <p>Amplia experiencia en el área de capacitación en derechos humanos y laborales, con enfoque de género: las organizaciones de mujeres han acumulado una importante experiencia como organizadoras y facilitadoras de procesos de capacitación, con recursos para el aprendizaje elaborados por sí mismas, metodologías propias y</p>	<p>industria que empieza a diversificarse, y en la que la relación hombre-mujer existente entre las personas empleadas por las IME, tiende a equilibrarse.</p> <p>Relaciones con el sector empresarial: Podría decirse que no existe una opinión uniforme del sector empresarial sobre las ONGs de mujeres, pues ésta difiere de organización a organización. Por ejemplo, se percibe una buena opinión de CDM, pero no de CODEMUH, en vista de su supuesta "intransigencia" para dialogar con la AHM sobre la campaña referida a las condiciones de trabajo de la maquila y sus posibles efectos nocivos en la salud de las trabajadoras(es).</p> <p>Otras debilidades: Las debilidades mencionadas arriba para las instituciones u organizaciones de derechos humanos también son válidas para las organizaciones de mujeres.</p>	<p>Información y sensibilización sobre otros procesos y proyectos que promueven el cumplimiento de la normativa laboral (<u>ver arriba: sector sindical</u>)</p>

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
	<p>contenidos con enfoque de género, orientados no solo a la formación legal sino a la humana, como mujeres.</p> <p>Capacidad de diálogo: las ONGs de mujeres no rehuyen espacios de diálogo y discusión abierta sobre los temas relacionados con la situación de las mujeres en la IME.</p> <p>Como parte de redes nacionales e internacionales de protección a los derechos de las mujeres que trabajan en la maquila, participan sistemáticamente en campañas y procesos de incidencia: originalmente concebidas como redes de solidaridad, últimamente sus representantes han incursionado activamente en campañas y procesos de incidencia de cara a la ratificación del CAFTA en los Estados Unidos. No obstante, esa incidencia no se limita a este tema.</p> <p>Relaciones con el sector sindical: las relaciones de las</p>		

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
	instituciones y organizaciones de derechos humanos con el sector sindical son buenas. En el caso de las principales ONGs dedicadas al tema, participan en común con la CUTH y CGT en la "Coordinadora por la Protección Laboral"		
<p>Otros: la "Coordinadora por la Protección Laboral"</p> <p>NOTA: La "Coordinadora para la Protección Laboral" es una red compuesta por 6 organizaciones, entre ONGs (CDM, CODEMUH, ERIC y COMUN) y confederaciones sindicales (CGT y CUTH), que unifica posiciones respecto a la incidencia política y en relación con los derechos humanos de las trabajadoras(es) de la maquila, en el marco del CAFTA</p>	<p>Es una red de organizaciones que tiende a consolidarse: el proceso de aprobación del CAFTA y la existencia de conflictos debido al cierre intempestivo de empresas (sin garantías para los trabajadores)⁸⁰, ha favorecido el trabajo común y el fortalecimiento de la iniciativa.</p> <p>Tiene una organización "flexible": el Secretariado Técnico es rotatorio, las organizaciones mantienen su independencia funcional y no hay preeminencia de una organización sobre la otra.</p>	<p>Precariedad presupuestaria: aunque han contado con recursos aportados por las organizaciones integrantes, no tienen garantizado su sostenimiento.</p> <p>Posibles conflictos de intereses: algunas de las organizaciones tienen mayor disposición al diálogo que otras. Incluso, en alguna de las entrevistas, quedó evidenciado que algunas de las organizaciones que integran "La Coordinadora" estarían anuentes a colaborar con el Proyecto, pero otras no.⁸¹ Hubo quien expresó su</p>	<p>Construcción de espacios de diálogo alternativos (<u>ver arriba: sector empresarial</u>)</p> <p>Información y sensibilización sobre otros procesos y proyectos que promueven el cumplimiento de la normativa laboral (<u>ver arriba: sector sindical</u>)</p> <p>Generación de confianza hacia el Proyecto: deberán crearse espacios de diálogo y acercamiento con la Coordinadora para que la colaboración de algunos de sus miembros a las actividades del</p>

⁸⁰ Vid supra.

⁸¹ Preliminarmente, manifestaron su disposición a colaborar el CDM y la CUTH. La representante de la CGT que entrevistamos expresó reservas para participar "en el momento", pero no dio una negativa definitiva (refirió una mala experiencia en el pasado con la AHM, específicamente en el proceso de creación de PROCINCO; además expresó su preocupación por la participación de pocas "marcas" y el financiamiento de USAID). CODEMUH y ERIC no estarían anuentes a colaborar, precisamente por el origen de los fondos del Proyecto (USAID).

SECTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	NECESIDADES
	<p>Esto permite tener una agenda común sin descartar las agendas institucionales propias.</p>	<p>preocupación de que eventuales colaboraciones pudieran afectar la armonía e integración de la red.⁸²</p> <p>Concentración geográfica: las actividades de la red se circunscriben principalmente a la zona norte del país, lo cual limita su accionar frente a una IME que, en su proceso de diversificación, tiende a extenderse por el "corredor central" del territorio nacional.</p>	<p>Proyecto no afecten la armonía e integración de la red.</p>

⁸² Yadira Minero (CDM)

IV. RECOMENDACIONES PARA EL PROYECTO

1. Posibles obstáculos

En el proceso de aplicación de entrevistas a informantes clave vinculados directamente a actividades relacionadas con la IME, se consultó a estos cuáles serían los posibles obstáculos que podían identificarse o anticiparse para el Proyecto. A continuación, transcribiremos una síntesis de algunas de las respuestas obtenidas en cada uno de los sectores consultados, haciendo énfasis en aquellas que fueron recurrentes o cuyo valor debe destacarse:

Sector empresarial:

- Que no exista apoyo común y concienciación (de los diferentes actores) al Proyecto, principalmente apertura de parte de los sindicatos.
- Existen varias iniciativas (por ejemplo, Proyectos de capacitación) orientados al sector.
- Que exigiera contraparte económica a los actores.⁸³
- Que sea burocrático (entendido en el sentido de que siempre requiera de la autorización del Gobierno para actuar).⁸⁴

Sector sindical:

- Que exista resistencia a las actividades del Proyecto por parte de las organizaciones de empleadores (falta de apertura), especialmente, cuando se trate el tema del derecho a la organización sindical de los trabajadores (actitud antisindical) y el diálogo con los dirigentes sindicales.
- Falta de interés del sector empresarial en invertir en el desarrollo social de sus trabajadores.
- La ubicación de las empresas.
- Participación de una o pocas marcas, porque limitaría el impacto del Proyecto.
- La actitud que adopte la STTS respecto del cuestionamiento que pudiera hacerse del cumplimiento de su papel de velar por respeto de las leyes y derechos laborales.

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

- Que no haya anuencia de los empleadores o de los empleados (desconfianza o reacción adversa), por falta de concienciación de las empresas y organizaciones sindicales sobre la importancia de la capacitación.
- Falta de disponibilidad sincera de los actores (empresa-trabajadores) de afrontar la problemática en la relación laboral.
- Posible duplicación de actividades con otros proyectos existentes o que se estén perfilando (los actores pueden confundirse o considerar que las actividades se repiten); riesgo de sobresaturación.

⁸³ Se aclaró en el momento de la entrevista que no sería así.

⁸⁴ Idem..

- Falta de tiempo de los actores para participar en las actividades del Proyecto.

Instituciones u organizaciones de derechos humanos

- Burocratización del Proyecto.
- Que los temas no generen el interés que se espera.
- Falta de logística.
- Desconfianza por la participación de las marcas.

Organizaciones de mujeres

- Que las fábricas no concedan permiso para que sus trabajadores participen (se reduce el interés si las actividades se hacen en los días de descanso).
- Desconfianza por la presencia de USAID en el Proyecto.
- Desconfianza por el posible aval o apoyo a procesos de flexibilización laboral.
- Subestimar los procesos ya existentes en el sector y la capacidad de los actores locales.

Comentarios

Se percibe con claridad que los actores directamente involucrados en la dinámica de la IME identifican como principales obstáculos:

- 1) La resistencia que puede presentar la parte contraria (empresarios y trabajadores, entre sí) hacia las actividades que pretende llevar a cabo el Proyecto, especialmente cuando se hable de la normativa laboral y los derechos que ésta reconoce (uno de ellos la libertad sindical). Es evidente la existencia de una actitud antisindical de parte del sector empresarial, por lo que el Proyecto enfrenta un verdadero reto en este sentido.
- 2) La reducida o poca disposición al diálogo entre las partes;
- 3) Una eventual burocratización del Proyecto (que no cuente con suficiente autonomía para su ejecución);
- 4) La posible duplicación o saturación de actividades con otras iniciativas de capacitación en el sector;
- 5) La participación de las marcas genera tanto expectativas como desconfianza;
- 6) La falta de tiempo para que los actores participen o se involucren en las actividades del Proyecto;

Obstáculos como la poca disposición al diálogo entre las partes pueden superarse aprovechando como plataforma los espacios de diálogo nacional todavía prevalecientes como el Consejo Económico y Social – CES (aunque esto puede generar cierta dispersión de la discusión), o generando espacios propios para el Proyecto, especialmente a nivel regional, aprovechando la

disposición de la AHM, STSS y organizaciones o instituciones que estén anuentes a apoyar sus actividades. La identificación previa de temas de interés común es por ello muy importante, pues facilitará el apoyo de la mayor parte de los sectores. La última alternativa (espacios propios) podría ser la mejor, siendo que puede implicar la revitalización y reforzamiento de las comisiones bipartita y tripartita (actualmente en franco desuso). No obstante, tiene la desventaja de privilegiar la visión regional de una actividad con tendencia a extenderse por el territorio nacional.

La resistencia de algunos de los sectores al Proyecto puede superarse mediante un proceso de información y sensibilización que clarifique su finalidad, objetivos y alcances. Este proceso puede despejar dudas y suspicacias (especialmente las relacionadas con el origen de su financiamiento, su posición respecto a temas sensibles como la flexibilización laboral y el papel que desempeñan las "marcas" en el Proyecto).

La burocratización siempre es un riesgo, especialmente en procesos que requieren de consensos previos (el CES sufre las consecuencias de ello, a la hora de adoptar decisiones). En la medida de lo posible, al Proyecto debería bastarle el visto bueno de los sectores empresariales y de trabajadores para ejecutar sus actividades, sin que se precise de autorizaciones gubernamentales para desarrollarlas.

La duplicación o saturación de actividades con otras iniciativas de capacitación (como Cumple y Gana, FUNDETEC, las de ONGs), así como la falta de tiempo para destinarlo a las actividades del Proyecto, puede superarse integrando estas actividades en otros procesos ya existentes, o coordinando la calendarización de las mismas con los responsables de su ejecución y con los actores del sector.

2. Áreas prioritarias

El contexto nacional para la realización de las actividades del Proyecto es, en términos generales, favorable. Se percibió apertura a su propuesta en la mayoría de los sectores abordados (principalmente en el sector empresarial y en el gubernamental) y disposición al diálogo en varias de las ONGs y sindicatos abordados. No obstante, será necesario llevar a cabo el proceso de información y sensibilización sobre el Proyecto indicado arriba, con miras a clarificar a los actores su finalidad, objetivos y alcances.

a) Evaluación de organizaciones e instituciones en base a criterios del Proyecto

A continuación se ofrece una síntesis de las cuatro (4) instituciones u organizaciones, previstas como potenciales contrapartes nacionales para el proyecto CIMCAW, en base a los 4 criterios enunciados a continuación:

- 1) Capacidad técnica (equipo interno con profesionales especializados en maquila, investigación y capacitación).
- 2) Capacidad Administrativa. Manejando proyectos, preferiblemente de AID.

- 3) Experiencia en facilitar dialogo intersectorial y creación, fortalecimiento de confianza entre los interlocutores locales.
- 4) Percepción de actores claves a nivel nacional en sector de maquila como legítimos, transparentes y relativamente equilibrados en sus relaciones.

Las 4 organizaciones son:

- 1) Centro de Derechos de la Mujer (CDM)
- 2) Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)
- 3) Programa de Capacitación Integral y de Competitividad para la Confección (PROCINCO)
- 4) Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC)

Con el propósito de hacer una comparación lo mas objetiva entre las 4 instituciones, se tomara cada criterio de evaluación y se le dará un puntaje de 1 a 3, siendo que 1 es bajo, 2 mediano y 3 alto puntaje.

	Capacidad técnica	Capacidad Administrativa	Trabajo de redes	Percepción de actores claves	TOTAL
CDM	3	3	2	2(a)	10
EMIH	3	3	2	2(b)	10
PROCINCO	3	3	1 (e)	2(c)	9
UNITEC	3	3	1 (f)	2(d)	9

Notas:

(a): En general la percepción que se tiene sobre ella es buena. Podría generar inquietud su participación en la "Coordinadora por la Protección Laboral" (principal promotora de la "Ley de Protección a las Prestaciones en la Maquila") pues en ella participa también la CODEMUH, que mantiene en la actualidad una campaña radial sobre salud y seguridad ocupacional que la ha enfrentado con la AHM y con el STSS. Goza de aceptación entre las organizaciones sindicales.

(b) Su antigua vinculación a la CODEMUH y a la Red de Solidaridad de la Maquila y con procesos de denuncia en los Estados Unidos, podría generar inquietud en algunos empresarios. No obstante, resalta su habilidad en el establecimiento de comunicación con "marcas" (han sido contratadas por algunas de ellas en el pasado reciente) y con trabajadoras (sin intermediarios). La relación con "marcas" es su principal ventaja.

(c) Es una división desconcentrada de la AHM, principalmente orientada a capacitación de recursos humanos. Tiene prestigio entre todos los sectores consultados.

(d) Su vinculación a la IME es más bien reciente. Su principal relación es con FUNDAHRSE y a título individual con gerente (formación académica a título individual).

(e) En vista de tratarse de una entidad de capacitación, su principal relación es con la AHM y sus afiliados. Su experiencia con sector sindical fue buena al inicio de su funcionamiento.

(f) No tiene experiencia, salvo con el sector empresarial.

Nota general: Debe tomarse en cuenta que las cuatro instituciones u organizaciones mostraron interés en colaborar con el Proyecto, de distintas maneras que van desde la ejecución misma y la asesoría técnica hasta el poner a disposición su experiencia y contactos.

b) Capacidades específicas

En relación con las organizaciones e instituciones que pueden dar seguimiento a las actividades que el proyecto implementará, ha resultado evidente que no existe una organización o institución en el ámbito nacional que pueda asumir por sí sola la totalidad de ese seguimiento. No obstante, en cada una de las áreas prioritarias del Proyecto se pueden identificar instituciones u organizaciones con fortalezas para la potencial ejecución de ciertas actividades del Proyecto, que pueden ser aprovechadas para el seguimiento mencionado individual o de manera conjunta (previa firma de convenios o subcontrataciones, según convenga).

A continuación se resaltan capacidades específicas de algunas instituciones u organizaciones, previstas como potenciales contrapartes nacionales para el proyecto CIMCAW, en el desarrollo de algunas de las actividades

“Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes”

- **Centro de Derechos de Mujeres (CDM):** Entre los aportes principales que podría dar al Proyecto se resaltan sus conocimientos y experiencia en el área de capacitación de derechos laborales y metodología de enseñanza (cuenta con sus propios materiales y módulos de aprendizaje). CDM se mostró dispuesta a brindar capacitaciones (si se financia al menos la contratación de 2 capacitadoras adicionales) y a apoyar en el diseño y revisión de contenidos.
- **Equipo de Monitoreo Independiente (EMIH):** Entre los aportes principales que podría dar al Proyecto resaltan su capacidad técnica en el tema de la maquila, su experiencia (única) en capacitación en Códigos de Conducta relacionados con legislación nacional y supranacional para “marcas”, además se resalta su habilidad en el establecimiento de comunicación con “marcas” y trabajadoras (sin intermediarios). Han sido contratados por “marcas” para labores de monitoreo. El EMIH se mostró dispuesto a colaborar en la capacitación de monitores/auditores, preferentemente si eran trabajadores. Su vinculación en el pasado a la CODEMUH y a la Red de Solidaridad de la Maquila, puede dificultar su aceptación por los empresarios.
- **PROCINCO:** Tiene una oferta variada en cuanto a capacitaciones, entre las cuales se encuentran las de normativa laboral y auditoría (la de monitoreo es de incursión reciente). PROCINCO ofrece la posibilidad de una alianza estratégica en ciertas áreas de capacitación (co-ejecución) y compartir con el Proyecto su experiencia para no duplicar esfuerzos. Ponen a disposición su recurso humano capacitado, materiales elaborados y manuales. Una de las principales ventajas de PROCINCO es su aceptación por parte de los empresarios y la STSS, lo que facilitaría su colaboración con las actividades de capacitación.

“Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social”.

- **Equipo de Monitoreo Independiente (EMIH)**
- **PROCINCO**

“Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica”.

- **UNITEC:** Cuenta con los recursos humanos, la capacidad técnica y administrativa para desarrollar las herramientas y métodos que se requieren, según demanda. Experiencia en asistencia técnica en el Proyecto de Modernización del Estado.
- **Equipo de Monitoreo Independiente (EMIH):** tiene a su disposición expertos en investigación y un equipo interdisciplinario asociado, que pueden asumir esta tarea.

“Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores”.

- **Centro de Derechos de Mujeres (CDM)**
- **Equipo de Monitoreo Independiente (EMIH)**

Ambas organizaciones cuentan con fuertes contactos a nivel comunitario, especialmente con organizaciones de pobladores y trabajadoras de la maquila.

3. Otras recomendaciones

- a) Debería de considerarse la posibilidad de establecer convenios con cuantas contrapartes sea necesario, según su especialización temática. No obstante, para asegurar la “unidad del Proyecto” y la coordinación local de sus actividades, estas podrían integrarse en un “consejo coordinador” o figura afín, que facilite el seguimiento general de las actividades del Proyecto en el país.
- b) La presentación del Proyecto debería hacerse tanto en las instancias regionales existentes (Comisión Tripartita) como en las nacionales (Consejo Económico y Social o CES), para promoverlo entre sus integrantes e intercambiar impresiones sobre el mismo. Asimismo, debería organizarse al menos una presentación regional en la Zona Norte en la que se incluyan ONGs e instituciones que no son parte de la Comisión Tripartita, con el mismo propósito. No constituye un riesgo (desde nuestro punto de vista) hacer dicha presentación en el CES, dado que el Proyecto no requiere de la aprobación de esa instancia para ejecutarse.
- c) No debe descartarse la importancia de la incursión de FUNDAHRSE en el tema de Responsabilidad Social Empresarial y el inicio de operaciones del Instituto Politécnico Centroamericano (IPteC), a cargo de FUNDETEC. Ambas fundaciones desarrollan importantes esfuerzos de capacitación, en distintos ámbitos. En el caso

de FUNDETEC, se expresó interés en incorporar contenidos de las posibles capacitaciones en normativa laboral dentro de la currícula de los estudiantes del IPteC. FUNDAHRSE, por su parte, ha empezado una importante alianza con UNITEC para promover la RSE entre los empresarios de la IME. El Proyecto CIMCAW, a través del socio o socios locales, puede aprovechar los espacios que estas Fundaciones tienen en la IME para firmar Convenios de Cooperación y asistencia técnica que le permitan involucrarse directamente en la elaboración o la preparación de los contenidos sobre derechos laborales y códigos de conducta de sus cursos y capacitaciones, así como en la creación de módulos de capacitación específicos sobre estos y otros temas afines, para que sean aplicados en el seno de las empresas (capacitaciones "in company").

BIBLIOGRAFÍA

- ASOCIACIÓN HONDUREÑA DE MAQUILADORES. Memoria 2004. San Pedro Sula. 2005.
- BANCO CENTRAL DE HONDURAS. Actividad Maquiladora en Honduras 2002. Tegucigalpa. 2002.
- BANCO CENTRAL DE HONDURAS. Honduras en Cifras. 2001-2003. Tegucigalpa. 2004.
- BANCO CENTRAL DE HONDURAS. La actividad maquiladora en Honduras. Tegucigalpa. 2003.
- DELGADO, RAFAEL. Impacto Económico y Social de la Industria Maquiladora de Exportación en los Municipios de Choloma y Villanueva. Desafíos y Estrategias para el Desarrollo Local de estos Municipios. Promype y GTZ. 2004 (¿).
- HONDURAS COMPITE-BID-FIDE. Competitividad de Honduras". Honduras. Junio 2003.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Principales Indicadores del Mercado Laboral. Encuesta de Hogares. Honduras. Septiembre 2002.
- INTERIANO, Jorge Historia de la Maquila en Honduras. Asociación Hondureña de Maquiladores. 2004.
- OXFAM INTERNACIONAL-HONDURAS Y COORDINADORA POR LA PROTECCIÓN LABORAL. La Maquila Hondureña en la Cadena Global de Producción y sus Efectos en la Economía y el Desarrollo Humano de Honduras". Honduras. Sin fecha.
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. Informe de Desarrollo Humano Honduras 2003. Tegucigalpa. 2004.
- REPÚBLICA DE HONDURAS. Estrategia para la Reducción de la Pobreza. Tegucigalpa, agosto 2001.

REVISTAS Y DIARIOS

- ARGUETA, Evangelina. "Una batalla difícil: organizando sindicatos en Honduras". http://www.cawn.org/newsletter/sp_update/tradeu_1.htm
- Comunicación Comunitaria/ Revista Vida Laboral, Honduras.
- DUSSEL PETERS, Enrique. Propuesta de política para mejorar la competitividad y la diversificación de la industria maquiladora de exportación en Honduras ante los retos del CAFTA. Serie Estudios y Perspectivas 24. CEPAL. México, D.F.. Agosto de 2004.
- FUNDACIÓN HONDUREÑA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. Boletín INFORMARSE. Abril-mayo 2005.

LÓPEZ DE MAZIER, Delia Armida et al. "Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales. El caso de Honduras". <http://www.oit.or.cr/mdtsanjo/actrav/pdf/honduras.pdf>

MACDONALD, Mandy. CODEMUH: Desarrollando Un Enfoque Totalizador Sobre Derechos De Las Mujeres. http://www.cawn.org/newsletter/sp_update/codemuh.htm. San Pedro Sula. Abril-mayo 2005.

"Maquiladores proponen fondo para el pago de prestaciones". Diario La Tribuna, 06 de julio, 2005, p. 9).

ENTREVISTAS

Daniel Durón, Secretario General, Central General de Trabajadores (CGT) (22/06/05)

Donaldo Martínez Valladares, Subinspector General del Trabajo, Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (22/06/05)

Edil Noel Izaguirre, Director Regional San Pedro Sula, Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (17/06/05)

Evangelina Argueta, Subcoordinadora Noroccidental del Proyecto Organizativo de Trabajadores de la Maquila, CGT. (24/06/05).

Gabriel Chavarría, Inspector Regional del Trabajo San Pedro Sula, Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (17/06/05)

German Leitzelar, Secretario de Trabajo y Seguridad Social (16/06/05)

Idalmi Cárcamo, Secretaria de Educación CUTH (24/06/05).

Jackie Cruz, Asistente Secretario de Trabajo y Seguridad Social (16/06/05)

Jesús Canahuati, Presidente de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) (24/06/05).

Jorge Interiano, Gerente de la Asociación Hondureña de Maquiladores (24/06/05 y 20/07/05).

Jorge Ponce Turcios, Asesor Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (22/06/05)

José Dolores Valenzuela (FESITRANH). 21/07/05.

Juan Ramón Irías, Coordinador de Educación del Programa de Capacitación Sindical CUTH-Consejo Sindical Danés (24/06/05).

Julio Figueroa (CGT). (21/07/05).

Lisette Cárcamo (UNITEC) (19/07/05).

María Gabriela Muñoz, Lider de Proyecto, FUNDETEC, (24/06/05).

Maritza Paredes, Coordinadora del Equipo de Monitoreo Independiente en Honduras (EMIH) (17/06/05).

Marta Ivonne Romero, Directora Ejecutiva CADERH (07/07/05).

Mirna Rivera, Directora de Desarrollo Istitucional y Comunicaciones de FUNDAHRSE (21/07/05).

Mirtha Maradiaga, Facilitadora, Proyecto Cumple y Gana (22/06/05)

Omar Benitez Ramos, Coordinador del Componente de Seguridad y Salud Ocupacional de PROCINCO-AHM (24-06-05).

Roger Cantón, Vicerrector del Campus de UNITEC en San Pedro Sula (07/07/05).

Rolando Funez Mateo, Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH) (24/06/05)

Victor Perelló, Delegado Regional del Norte, Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (24/06/05).

Yadira Minero, Coordinadora del Programa de Mujer y Maquila, Centro de Derechos de Mujeres (CDM). (17/06/05)

SITIOS WEB

<http://www.ahm-honduras.com/html/statistics.html>

<http://www.bch.hn/pubhistoricas.php>

<http://www.caderh.hn>

<http://www.fundahrse.org>

<http://fullpackage.org/home.asp>

<http://www.sdp.gob.hn/Documentos/ERP/español/ERP.htm>

<http://www.unitec.edu/unitec/index-2.htm>

VARIOS

Material informativo Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)

Material informativo del Equipo de Monitoreo Independiente en Honduras (EMIH).

Material informativo FUNDETEC

Material promocional de FUNDAHRSE

Material informativo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)