

# El costo de una camiseta



Reportaje de la revista *Briarpatch* de Canadá revela las condiciones en que trabajan las obreras en Honduras

## UNA TRAMPA, ENGAÑO Y MENTIRA

**UN SALARIO EN LA MAQUILA QUE NO RESPONDE AL ALTO COSTO DE LA VIDA, QUE VIOLA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA LEY DE SALARIO MINIMO.**

16 días de activismo por los derechos humanos serán significativos en la lucha contra la impunidad en Honduras con acciones masivas para exigir un alto a la violencia.

## Asamblea:

## "Mujeres Fuerza, Sabiduría y Pasión"



# INDICE

- I. Salario mínimo: Una trampa, engaño y mentira
- II. Asamblea: "Mujeres Fuerza, Sabiduría y Pasión"
- III. El costo de una camiseta, reportaje especial
- IV. Empleo por hora, otra farsa

---

## EL SALARIO MÍNIMO EN HONDURAS

El salario mínimo es la respuesta de los países a la exigencia de ingresos que satisfagan las necesidades del trabajador y de su familia. Pese a lo anterior, en Honduras existe una arraigada opinión y denuncia constante de que los incrementos en el salario mínimo han sido incapaces de mejorar la calidad de vida de los asalariados, especialmente en el sector de las fábricas de maquila que cuentan con salarios diferenciados, por debajo del salario mínimo que recibe el resto de la población hondureña y frente a un incremento del costo de vida muy por arriba del salario mínimo. Es decir, tenemos una distribución del ingreso con un sesgo negativo, lo que nos indica la fuerte inequidad en la distribución de los ingresos.

- Salario mínimo 2019 - 7,651.00 lempiras (\$308) mensual
- Costo de la canasta básica familiar según el gobierno es de 5,900 lempiras (\$235) mensual
- Según el Foro Social de la Deuda Externa de Honduras (FOSDEH), alcanza los 17,000 lempiras (\$680) mensual



Mientras que la industria maquiladora reporta que serán \$4,200 millones de dólares en ingresos en 2019 en Honduras.



La canasta básica familiar incluye 30 productos de consumo, no incluye costos de vivienda, transporte, servicios básicos como; energía, agua, gastos de educación, salud, vestimenta, comunicación, etc.



La aprobación del salario mínimo para los años 2019 al 2023 se engañó a la población, haciendo creer que se incrementaría a 10,266.25 lempiras (\$410) mensuales, pero si aclarar que esta cantidad se recibirá hasta dentro de 5 años.

Año	Ajuste	Total
<b>2018</b>		<b>7,085.00</b>
<b>2019</b>	<b>566.80</b>	<b>7,651.8</b>
<b>2020</b>	<b>573.88</b>	<b>8,225.68</b>
<b>2021</b>	<b>616.92</b>	<b>8,842.60</b>
<b>2022</b>	<b>663.19</b>	<b>9,505.79</b>
<b>2023</b>	<b>760.46</b>	<b>10,266.25</b>

## UN SALARIO EN LA MAQUILA QUE NO RESPONDE AL ALTO COSTO DE LA VIDA Y QUE VIOLENTA LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA LEY DE SALARIO MINIMO.

La Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) de forma permanente denuncia que los derechos de la población trabajadora de la maquila están siendo vulnerados por las autoridades del trabajo responsable de hacer cumplir la Ley, respecto al principio de trabajo igual salario igual, al suscribir un acuerdo “histórico” según Juan Orlando Hernández que violenta una vez más la Ley del Salario Mínimo vigente desde 1971.

De forma tripartita aprobaron el ajuste ante el alto costo de la vida, un ajuste que no garantiza cubrir ni siquiera el cincuenta por ciento de las necesidades mínimas, sin que exista una política de congelamiento de los precios de la canasta básica familiar de alimentos, sin incluir; la energía eléctrica, transporte, alquiler de vivienda, educación, salud, mucho menos la recreación, etc.

El decreto 103 aprobado por el Congreso Nacional CAPÍTULO XIV, hace referencia a La Revisión de los SALARIOS MÍNIMOS, en su artículo 35, dice: Los Salarios Mínimos deberán ser revisados por lo menos una vez (1) al año en el mes de diciembre, para que entre en vigencia en enero del siguiente año, tomando en cuenta la variación del promedio de la inflación acumulada a noviembre.

### DECRETO NUMERO 103 LEY DEL SALARIO MINIMO CAPITULO XIV DE LA REVISION DE LOS SALARIOS MINIMOS

**Artículo 35.** Los salarios mínimos deberán ser revisados por lo menos una vez cada tres años, contados desde la fecha de su fijación o de su última revisión. Reformado mediante Decreto No. 43-97 del 19 de mayo de 1997 y publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 28,271, de fecha 29 de mayo de 1997, el cual en su texto reza:

**Artículo 35.** Los salarios mínimos deberán ser revisados por lo menos una vez al año, en el mes de diciembre, para que entre en vigencia en enero del siguiente año, tomando en cuenta la variación del promedio de la inflación acumulada a noviembre. También se podrá hacer una revisión en el mes de junio a solicitud del sector laboral o patronal, para que entre en vigencia en el mes de julio del año correspondiente, siempre y cuando el índice de inflación acumulada en el primer semestre del año exceda al doce por ciento (12%). Cuando se efectúe una revisión en el mes de junio, ésta será tomada en cuenta en la revisión del mes de diciembre para la fijación del salario mínimo del año siguiente. En la fijación del salario mínimo, se establecerá una escala menor para la pequeña y la microempresa

Y se deben considerar que la devaluación de la moneda es sistemáticamente y de igual forma sube el costo de la vida, ¿no es esta una violación a la Ley?

Al aprobar el ajuste al salario mínimo por cinco años violentan el artículo 128 de la constitución de la República y el artículo 35 la Ley de Salario Mínimo, también el principio según la Ley que a trabajo igual corresponde salario igual, porque las trabajadoras de nacional ganan un salario arriba de los 10 mil lempiras o sea que existe discriminación salarial de las obreras de la maquila.

## ¡Alto a la Violencia Laboral, ¡Empleo Sí, pero con Dignidad!



**Protesta de mujeres frente a la Secretaría de Trabajo en San Pedro Sula.**

## Asamblea: "Mujeres Fuerza, Sabiduría y Pasión"

**Analizando el contexto, revisando y redefiniendo los puntos de agenda de la CODEMUH para el 2020**

*“Seguiremos en nuestra lucha resistiendo al patriarcado y al capitalismo, para que las mujeres hondureñas tengan acceso a la justicia”.*



La Colectiva de Mujeres Hondureñas, CODEMUH realizó su Asamblea Ordinaria denominada ¡Mujeres, Fuerza, Sabiduría y Pasión!, este viernes 15 de noviembre del 2019.

Analizar la situación actual, de retrocesos, amenazas, riesgos, el contexto machista patriarcal y capitalista, en el ámbito nacional e internacional al que se enfrentan las mujeres, que permita identificar entre las sombras, encontrar algunas oportunidades,

revisar y redefinir estrategias para fortalecer la agenda feminista de lucha a favor de los derechos humanos de las mujeres y el acceso a la justicia.

María Luisa Regalado, directora ejecutiva de la organización feminista manifestó que el objetivo de la asamblea analizar la situación actual de retrocesos, amenazas, riesgos del contexto machista patriarcal, y capitalista, en el ámbito nacional e internacional al que se enfrentan las mujeres, que permita identificar

entre las sombras, y encontrar algunas oportunidades, revisar y redefinir estrategias para fortalecer la agenda feminista de lucha a favor de los derechos humanos de las mujeres y el acceso a la justicia.

Carlos Amaya, compartió con la audiencia un breve análisis del contexto nacional. Durante su exposición destacó los diferentes momentos del movimiento social y sindical hondureño hasta la fecha. Así mismo realizó un recorrido sobre la agenda política y económica, el modelo neoliberal impulsado por los diferentes gobiernos desde que los

hondureños retornaron a la época democrática.

*Las asambleístas acordaron fortalecer las estrategias de lucha para el 2020.*



Las mujeres decidieron aumentar la lucha en contra de las Violaciones sistemáticas a la Constitución de la República, Código del Trabajo y Ley de Salario Mínimo de parte del Estado, a través la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Entre las demandas, las mujeres organizadas en la CODEMUH acordaron; exigir al IHSS la agilización de los Dictámenes de Reubicación Laboral y de Calificación de Enfermedades Profesionales.

Demandar a la autoridad responsable de garantizar la aplicación de la Ley la NO



discriminación salarial y un Salario Digno para la Mujer Trabajadora de la maquila.

Así mismo EXIGIR al Instituto Hondureño de Seguridad Social IHSS, incremente las pensiones a las personas con discapacidad.

Las Asambleístas acordaron fortalecer la Lucha en contra de las violencias por ser mujeres, continuar con el Análisis y las acciones a los Retrocesos en los Derechos de las Mujeres y las Niñas en el nuevo Código Penal, en los delitos relacionados con la Violencia de Género, la Trata de Personas y los Femicidios.

*La intensa jornada culminó con el coreo de consignas por las mujeres Asambleístas.*

## Consignas:

**¿Qué exigimos las mujeres?**

**Justicia, justicia, justicia**

**Este cuerpo es mío, no se toca, no se viola, no se mata.**

**Alto a la impunidad**

**Ni con la ley mordaza, nos encerrarán en casa**

# El costo de una camiseta

<https://briarpatchmagazine.com/articles/view/the-cost-of-a-t-shirt?>

by [Samantha Ponting](#) Oct 29, 2019

**Este reportaje fue traducido al español**

Las voces que se escuchan proviene de un grupo de unas 40 mujeres en Choloma, Honduras, que se han reunido frente a las oficinas de Delta Apparel, una empresa multinacional de prendas de vestir. Pidiendo **"empleos, pero con dignidad"**, exigen que la empresa reincorpore a tres trabajadores que fueron despedidos. Los trabajadores dicen que los despidos son ilegales y discriminatorios porque sufrieron lesiones en el lugar de trabajo. El sol está caliente y un hombre está de pie junto al mitin vendiendo bolsas de agua. Las mujeres pasan un megáfono y se turnan para dirigir las consignas. La manifestación fue coordinada por la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), una organización de base de derechos de las mujeres que organiza a las mujeres que trabajan en el sector de las maquiladoras para defenderse de las violaciones de los derechos de los trabajadores, que son sistémicas en toda la industria.

Las protestas masivas se están desarrollando en un contexto de aumento de los costos de vivienda, electricidad y alimentos que dificultan la supervivencia de muchos hondureños.

La mano de obra barata y las zonas de libre comercio forman la columna vertebral del modelo de negocio de la maquila. Las maquilas son fábricas en América Latina donde los

productos se producen para la exportación y están exentos de diversos impuestos y aranceles. En Honduras, las políticas neoliberales, en particular las exenciones de impuestos corporativos, municipales, de ingresos y de combustible, han contribuido a la falta de fondos para los sistemas de salud y educación, que el gobierno ahora está trabajando para privatizar. Las protestas masivas se están desarrollando en un contexto de aumento de los costos de vivienda, electricidad y alimentos que dificultan la supervivencia de muchos hondureños. Las

familias que ganan un salario mínimo solo pueden pagar el 41% de la canasta familiar básica de alimentos, según estudios de la Asociación de Consumidores de Honduras. La canasta de alimentos, una

lista de 30 productos básicos exentos de impuestos, es una de las dos medidas en Honduras para calcular el costo de vida. Los trabajadores hondureños informan que, si bien existe un código laboral nacional, algunas partes no se aplican a la industria maquiladora. Dicen que las maquilas no pagan el mismo salario mínimo que las empresas que producen bienes para la economía nacional.

Los trabajadores de la maquila ganan salarios de pobreza: aproximadamente 7.600 lempiras por mes (alrededor de \$ 400 canadienses), según lo dispuesto por la industria para 2019. **"¿Qué va a pasar cuando privaticen la salud y reduzcan la seguridad social?"**, Pregunta un trabajador de la maquiladora sobre el Partido Nacional derechista de Honduras encabezado por el presidente Juan Orlando Hernández (JOH). "Fuera JOH!". Se encuentra en la ciudad de Choloma, que alberga



un gran parque industrial y una zona de procesamiento de exportaciones.

Las mujeres que trabajan en las maquilas también enfrentan un mayor riesgo de violencia de género, trabajando turnos de 11 horas que las obligan a viajar temprano en la mañana, o tarde en la noche. Las leyes contra la violencia de género en Honduras se están relajando, aunque, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, en 2014 el país tuvo la tasa más alta de muertes violentas de mujeres en América Latina. Las ganancias logradas hace años por el movimiento feminista están bajo ataque.

Recientemente, el gobierno aprobó cambios al código penal que debilitan las penas de prisión por feminicidio y despenalizan las formas de violencia conyugal. Pero gracias a organizaciones como **CODEMUH**, las mujeres se empoderan para protegerse contra el trabajo y la violencia social a través del poder colectivo. **CODEMUH** se ha organizado para transformar las prácticas nocivas en el sector de la maquila durante más de 20 años. Sus talleres ayudan a las mujeres a abordar la violencia en el lugar de trabajo, los problemas de salud y seguridad en el trabajo y el acoso dentro y fuera del lugar de trabajo. También brindan apoyo legal, organizan acciones comunitarias y llevan a cabo relaciones con los medios.

El caso de la empresa canadiense Gildan Activewear Inc. Una de las compañías contra las que **CODEMUH** está hablando es la empresa de ropa con sede en Montreal; Gildan Activewear. La compañía actualmente opera ocho fábricas de prendas de vestir en Honduras, además de sus fábricas de tintura y otros almacenes, según su sitio web.

Aunque la compañía es conocida por fabricar camisetas sencillas para que otras marcas impriman sus logotipos, ahora posee una variedad de marcas, incluidas American

Apparel, Anvil, Kushyfoot y Alstyle, que le ayudaron a generar ingresos por US \$ 2.9 mil millones en 2018. Gildan se jacta de un modelo de negocio por el cual la compañía posee y opera el proceso de producción. "Este control directo de casi todo el proceso de fabricación, desde las materias primas hasta los productos terminados, permite a la Compañía garantizar que se implementen prácticas responsables y sostenibles en toda la cadena de valor", se lee en su sitio web. Durante dos décadas, Gildan ha enfrentado acusaciones de maltrato a sus trabajadores en Honduras y otros lugares. Las prácticas actuales de responsabilidad social corporativa de Gildan han surgido como respuesta a una larga historia de violaciones de los derechos laborales por parte de la empresa. Durante dos décadas, Gildan ha enfrentado acusaciones de maltrato a sus trabajadores en Honduras y otros lugares. En 2002, el programa de televisión CBC Disclosure informó que los trabajadores de Gildan en Honduras fueron expuestos a polvo de tela dañino, obligados a tomar pruebas de embarazo y despedidos por intentar organizar sindicatos. Gildan negó las acusaciones. En 2003, la Red de Solidaridad de la Maquila (MSN) con sede en Toronto publicó un informe en coautoría del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras que destacaba los bajos salarios y la falta de libertad sindical como los principales problemas para los trabajadores hondureños en las instalaciones de Gildan. El informe señala que, en noviembre de 2002, Gildan despidió a cerca de 45 trabajadores solo 10 días después de que se presentó una solicitud laboral ante el Ministerio de Trabajo para registrar un sindicato. La respuesta de Gildan al informe fue dura. Amenazó con acciones legales contra esa organización, y un año después, en noviembre de 2003, otros 37 trabajadores fueron despedidos de la misma fábrica en El Progreso por intentar organizar un sindicato. Luego, Gildan anunció que cerraría la fábrica y la Asociación de Trabajo Justo sometió a revisión la membresía de Gildan, lo que eventualmente resultó en un plan negociado para

remediarlo con Gildan. Hoy en día, los trabajadores continúan expresando preocupaciones sobre el daño psicológico y físico que experimentan a manos de Gildan. Dicen que el trabajo está destruyendo los cuerpos de los trabajadores y a pesar de las preocupaciones documentadas en los últimos 15 años, los turnos de cuatro días y 11 horas de Gildan siguen vigentes. En una entrevista con Briarpatch, el director de comunicaciones corporativas y marketing de Gildan, Geneviève Gosselin, reconoce que, en la industria de la confección, los trabajadores enfrentan riesgos de desarrollar trastornos musculoesqueléticos debido a una ergonomía deficiente. *"Hay varias cosas que hacemos para reducir estos riesgos y proporcionar el mejor ambiente de trabajo para nuestros empleados"*,

dice. Gildan se jacta de tener comités de salud y seguridad en todas sus fábricas, pero según la directora de

CODEMUH, María Luisa Regalado, solo se llama al representante del comité cuando hay una inspección, para participar en una sesión fotográfica. A pesar de las preocupaciones documentadas en los últimos 15 años, los turnos de cuatro días y 11 horas de Gildan todavía están vigentes, lo que según Regalado daña la salud de los trabajadores y viola las disposiciones del código laboral nacional sobre horas extras pagadas y horas de trabajo. Gosselin dice que el horario de trabajo es ampliamente utilizado en la industria textil. "Nuestros empleados generalmente aprecian este horario y piden que se mantenga", dice ella.



"Es como una naranja", dice Ana, una trabajadora en una fábrica de Gildan. "Exprimes la naranja y todo lo que tienes es una cáscara. Es como exprimir y exprimir hasta que no tengas jugo". Ana sufre una discapacidad parcial del 32% de su cuerpo, según su evaluación médica emitida por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). Este "grado de discapacidad evaluado" es una medida utilizada para determinar la elegibilidad para los beneficios por discapacidad. Le han diagnosticado síndrome del manguito de los rotadores y cervicobraquialgia, que causa dolor, entumecimiento, debilidad e hinchazón en el cuello y el brazo. Antes de ir a CODEMUH, Ana dice que hubo momentos en que lloraba de dolor frente a su estación de trabajo.

*"Pero pensé en mis hijos. Sabía que tenía que ir a trabajar, llenar la cuota e irme a casa"*, dice ella. Muchos trabajadores que se organizan con

CODEMUH informan haber sufrido lesiones laborales dolorosas y a veces debilitantes en la columna vertebral, los brazos, los hombros y los pies. Un estudio de 2018 realizado por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra que encuestó a 1,016 mujeres que trabajan en maquilas en Nicaragua, encontró que el 16 por ciento informó haber sido diagnosticado con un problema muscular esquelético. Los trabajadores de la maquiladora dicen que sus lesiones a menudo se deben a la tensión física de los movimientos repetitivos, la mala ergonomía y los turnos largos. Dicen que la tendinitis crónica es un problema, y algunas mujeres también sufren de tuberculosis y otras afecciones respiratorias

como resultado de trabajar con fibras de algodón. Se pueden proporcionar máscaras, pero tienen una vida útil corta. Y el ruido de las máquinas puede causar problemas de audición. "Pero pensé en mis hijos. Sabía que tenía que ir a trabajar, llenar la cuota e irme a casa". Los trabajadores alegan que cuando desarrollan lesiones, la empresa se involucra en acoso para obligarlos a renunciar. Dicen que cuando solicitan ser reubicados en otros puestos de la fábrica, sus solicitudes a menudo se cumplen con retraso o negación. En noviembre de 2016, Gildan despidió a cinco trabajadores lesionados de su instalación de San Miguel. Briarpatch ha obtenido las cinco cartas de terminación que se les distribuyeron. Según las cartas distribuidas entre el 21 y el 25 de noviembre de 2016, los empleados fueron despedidos de inmediato porque Gildan no tenía puestos disponibles en la fábrica que pudieran acomodar las restricciones y parámetros de las evaluaciones médicas de los empleados emitidas por el IHSS. Las evaluaciones médicas de los trabajadores a las que se hace referencia en las cartas de despido van del 2 de diciembre de 2009 al 3 de septiembre de 2014. En la declaración de Gildan, proporcionada por Gosselin, el procedimiento de la empresa requiere que los gerentes de una fábrica reubiquen primero a los empleados en puestos que se adapten a sus condiciones médicas. Establece que "cuando los empleados no están satisfechos con su reubicación a pesar de que eran físicamente capaces de llevar a cabo las funciones requeridas [...], la Compañía puede tener que terminar el empleo de estos empleados". CODEMUH ahora argumenta que los cinco despidos fueron el resultado de discriminación y ha organizado protestas contra Gildan. "Hubo rumores de que iban a despedir a todas las personas que están enfermas", dice Regalado. "Debido a los constantes piquetes, se detuvo en cinco personas". Una herida a uno "Soy una de las cinco mujeres que exigen que me vuelvan a contratar y que respeten mi evaluación médica", dice Rosa Dalila López Corea, empleada de Gildan desde 2005. Le

diagnosticaron un 30% de discapacidad, síndrome del manguito rotador y supraespinoso crónico. tendinitis de su hombro izquierdo. "Reducieron nuestros salarios porque estábamos enfermos", dice ella. Los trabajadores de su fábrica operan con un sistema de cuotas y están exentos de las normas de salario mínimo. "Hubo muchos abusos psicológicos y malos tratos en la empresa una vez que supieron que estábamos enfermos", agrega. Las lesiones en el lugar de trabajo se ven exacerbadas por la alta presión para trabajar rápidamente y sin pausas. Los trabajadores describen a los supervisores parados junto a la línea de producción con un cronómetro, diciéndoles que trabajen más rápido para llenar la cuota de su equipo. Un estudio informa que aproximadamente 7 de cada 10 trabajadores tienen objetivos que varían de 3,000 a 6,000 piezas por día.

*"Hubo muchos abusos psicológicos y malos tratos en la empresa una vez que supieron que estábamos enfermos".*

"Estás sentado todo un día, frente a una máquina, durante 11 horas. Tienes un minuto para ir al baño y tomar agua, y a veces hay una fila. Tengo problemas con mi cintura por estar sentado", continúa López Corea. Ella agrega que ha sufrido depresión desde que perdió su trabajo. Según un estudio realizado por CODEMUH en colaboración con investigadores médicos de la Universidad Autónoma Metropolitana de México sobre la salud de los trabajadores en el sector de la maquila, el 55 por ciento tiene ansiedad, el 52 por ciento tiene depresión y el 38 por ciento está angustiado. Las oportunidades de empleo limitadas en Honduras significan que las mujeres van a trabajar en el sector de la maquila cuando tienen pocas opciones. Como madre soltera, López Corea ha comenzado a vender joyas y pulseras para ayudar a llegar a fin de mes. Ella ha presentado un reclamo legal por restitución, y CODEMUH le ha brindado asesoramiento médico y legal. "Creo que CODEMUH es la única organización que ayuda

a las trabajadoras en la industria maquiladora", dice ella. Paola Vanessa Castillo López, de treinta años, es también una de las cinco trabajadoras despedidas de las instalaciones de Gildan en San Miguel en noviembre de 2016. Sufre de pérdida permanente de movimiento y ha sido diagnosticada con discapacidad parcial permanente en el 25 por ciento de su cuerpo, dolorosa. síndrome del hombro izquierdo y tendinitis supraespinoso de la cabeza larga del bíceps. Ella trabajó para Gildan durante 12 años. "Cuando comencé en Gildan, superé las cuotas. Los supervisores lucharían por tenerme en su equipo porque mi trabajo fue excelente", dice ella. Según Regalado, Gildan organiza a sus trabajadores en equipos de producción, enfrentando equipos en competencia entre ellos. Los trabajadores dicen que las cuotas deben ser cumplidas por todo el equipo, y se otorgan bonos a los equipos que exceden las cuotas. "Creo que CODEMUH es la única organización que ayuda a las trabajadoras en la industria maquiladora".

Cuando Castillo López comenzó a sentir dolor en su brazo, supo que debería haber ido a la clínica en el lugar. Mientras que Gildan se jacta de las instalaciones médicas gratuitas en el lugar que proporciona al personal - Gosselin dice que hay uno en todas las instalaciones de fabricación - los trabajadores le dicen a Briarpatch que las clínicas de la empresa son una manera de evitar reclamos de seguridad social y manejar el dolor que es endémico en la industria y ralentiza la producción. La empresa tiene como objetivo evitar que los trabajadores se tomen un tiempo libre para viajar a clínicas externas.

Castillo López explica que los trabajadores deben hacer fila a las 6 a.m. para obtener una cita. "Algunos médicos eran más empáticos y nos examinaron. Había otros que ni siquiera nos miraban y nos daban una receta y nos decían que volviéramos al trabajo", dijo. La empresa distribuye rutinariamente analgésicos, dicen los trabajadores.

Para obtener una evaluación médica para documentar su lesión, tuvo que ir a la oficina de seguridad social. Estas visitas afectan el salario de un trabajador. "Si vamos a terapia en la seguridad social, nos quitan el descanso para almorzar y perdemos horas de salario", añade.

Una vez que su lesión surgió, dice que su supervisor comenzó a difundir rumores sobre ella y sus compañeros de trabajo le faltaron al respeto. "Solían llamarme 'hombros de cristal'. Me decían nombres", dice.

"Llegó el momento en que me despidieron. Me despidieron porque no estaba produciendo como lo era antes". Fue despedida junto a otras mujeres. "Cuando me defendí, estaban muy enojados." Ella dice que su supervisor la denunció y la envió a la clínica de la compañía, que le negó el servicio y le dijo que estaba mintiendo sobre sus lesiones. Cuando la despidieron, recursos humanos trataron de negociar con ella. Ella dice que le ofrecieron un bono si firmaba un documento declarando su renuncia. Otras mujeres, algunas de las cuales habían estado trabajando para Gildan hasta por 20 años, fueron presionadas para firmar los documentos de la compañía.

"Desafortunadamente, no estaban organizados y estaban muy afectados por esto. Se pusieron nerviosos y firmaron", explica Castillo López. Pero ella se negó. "Yo sabía que debía decir que no."

Fue dirigida a CODEMUH por otra mujer en la fábrica. "Confiamos en que con el apoyo de CODEMUH, podamos resolver esto", dice.

### Descontento de costura

Otra trabajadora maquiladora lesionada, Bertha, \* dijo que es difícil para los trabajadores tomar medidas contra las violaciones generalizadas de los derechos de los trabajadores por parte de Gildan.

"Hay mucho miedo a organizarse contra una injusticia dentro de la fábrica", señala. Dice que

los equipos tienen un líder al que se le paga más que al resto. "No quieren perder su privilegio."

Dice que hay una cultura de competencia en el lugar de trabajo. Por ejemplo, un equipo podría tener un descanso para almorzar de ocho minutos en lugar de 10. "Siempre nos comparan y lo harán públicamente: 'El equipo número uno acaba de alcanzar una cuota' o 'el equipo número dos nunca fue al baño'". "Nos miraremos y diremos: 'Dios mío, tenemos que intensificar nuestra producción'".

Pero CODEMUH está trabajando para construir la unidad entre los trabajadores maquiladores. "Entonces, lo que hacemos para generar colectividad", señala Bertha, "es compartir la información que CODEMUH nos da".

En algunas de las fábricas de Gildan, la compañía ha instalado sindicatos de empleadores o "jefes", explican los trabajadores. "Intentan enfrentar a la unión Gildan que han creado contra CODEMUH", dice Bertha, "pero se nos ha dicho aquí que no nos arrastren a esos niveles de discusión y que no [nos bajemos] a la división". "Siempre nos comparan y lo harán públicamente: 'El equipo número uno acaba de alcanzar una cuota' o 'el equipo número dos nunca fue al baño'".

En otros casos, el acoso sexual verbal es una herramienta utilizada para desmoralizar y dividir a los trabajadores.

"El empleador es responsable de crear división y competencia", dice Bertha. "Ellos dirán a las mujeres que están enfermas: 'Muévanse tan rápido como se movieron por su marido anoche'". Pero ella no responde en especie. "Nunca me bajaré a ese nivel."

"Soy pobre, y estoy orgulloso de ser pobre. Y sé que comen mucho mejor que yo porque hacen más dinero que yo, pero tienen mucha menos dignidad que yo", dice. "Somos mejores que ellos."

## Lavandería sucia de Canadá

La industria maquiladora, que ha existido en Honduras durante más de 30 años, es una gran parte de la economía del país. Las estimaciones de cuántos trabajadores emplean en el país oscilan entre 120.000 y más de 167.000, y la industria representó 4.263 millones de dólares en exportaciones en 2018, según la Asociación Hondureña de Maquiladores.

A principios de siglo, Gildan creó un grupo de trabajo global para estudiar los precios de la ropa con el fin de calcular cuán barato tendría que vender sus productos para ser competitivo a nivel mundial. A finales de los 90, la mayor parte de la producción de la compañía fue en Canadá. Pero en 1998, reubicó un puñado de sus instalaciones de costura en alta mar, estableciendo fábricas en Honduras, México, Haití y Nicaragua.

A principios de la década de 2000, en el calor del movimiento antiglobalización, el público canadiense estaba despertando a las duras realidades a las que se enfrentan los trabajadores en los talleres mundiales de sudor. Gracias al trabajo de grupos organizadores como United Students Against Sweatshops, fundada en 1997, y MSN, lanzada en 1994, muchos canadienses comenzaron a pensar más profundamente sobre la explotación tejida en la cadena de producción global de nuestra ropa. Al igual que el movimiento antiglobalización, el movimiento anti-sweatshop criticó la codicia corporativa, desempacó la violencia inherente al capitalismo global y persiguió la justicia global para los trabajadores a través de las fronteras.

A principios de la década de 2000, en el calor del movimiento antiglobalización, el público canadiense estaba despertando a las duras realidades a las que se enfrentan los trabajadores en los talleres mundiales de sudor.

Al mismo tiempo, el movimiento obrero canadiense estaba desempeñando un papel activo en la organización de la organización contra el sudor. El Congreso Laboral Canadiense y sus afiliados adoptaron la campaña No Sweat, que fue lanzada en colaboración con MSN, Oxfam

Canadá, Students Against Sweatshops Canadá y el Sindicato de Empleados De Agujas, Industriales y Textiles.

La campaña impulsó una agenda ética de compras y, con un éxito variable, presionó a los minoristas y a las instituciones públicas para que compraran únicamente bienes producidos por empresas que cumplan con las normas internacionales del trabajo. Presionar a la industria a través del poder de consumo fue visto como una táctica importante para mejorar las condiciones del lugar de trabajo en toda la industria textil global.

Casi 20 años después, la industria global de la confección sigue siendo una bestia violenta. La compra de productos de producción canadiense, producidos por sindicatos, tiene un impacto positivo para los trabajadores sindicalizados en nuestro propio país, al menos en algún momento de la línea de producción del producto. Pero los trabajadores de Honduras no quieren que sus productos sean boicoteados. Quieren trabajo. El eslogan de CODEMUH, "Empleo sí, pero con dignidad", –"Trabajos, pero con dignidad"- lo resume.

Tenemos un apalancamiento político único y recursos que nuestros compañeros de trabajo en Honduras no tienen. Tenemos que responsabilizar a nuestro propio gobierno por permitir que las empresas canadienses operen en el extranjero con impunidad y exigir que legislar las regulaciones vinculantes relativas a los derechos humanos.

"Está muy claro que transfieren sus ganancias aquí y que se benefician de ciertos regímenes fiscales en Canadá. Se benefician de ser empresas canadienses".

Según Kirsten Francescone, coordinadora de América Latina de la organización de defensa MiningWatch Canadá, hay muchas razones para que el gobierno federal regule a las multinacionales canadienses.

"Está muy claro que transfieren sus ganancias aquí y que se benefician de ciertos regímenes

fiscales en Canadá. Se benefician de ser empresas canadienses", dijo.

Los financistas canadienses han ayudado a desarrollar paraísos fiscales en alta mar en las antiguas colonias caribeñas de Gran Bretaña. Barbados, por ejemplo, ha tenido durante décadas un bajo tipo impositivo para las empresas internacionales que actualmente se desliza entre el 0,25 y el 2,5 por ciento. La ley fiscal canadiense, junto con los tratados fiscales que El Canadá ha firmado con Barbados, exime a las empresas con sede en El Canadá de pagar impuestos sobre los beneficios de las empresas remitidos al Canadá, ya que esas empresas están registradas como empresas comerciales internacionales que pagan impuesto sobre la renta en Barbados.

En 1999, Gildan abrió una filial en Barbados. The Globe and Mail informó que entre los años fiscales de 2009 y 2013, Gildan sólo pagó un total de 1 por ciento en impuestos sobre la renta en Canadá, a pesar de traer US\$1.000 millones en ganancias.

Además de evitar impuestos, Gildan se ha beneficiado de los subsidios del gobierno canadiense. Además, el Globe and Mail informó que, en 1996, Gildan recibió 3,5 millones de dólares en inversiones del fondo de capital de desarrollo con sede en Quebec Fonds de solidarité FTQ. Sin embargo, el fondo patrocinado por el sindicato se desligó de Gildan en 2003 cuando la empresa se negó a readmitir a 38 trabajadores despedidos por su asociación con los esfuerzos sindicalizados en 2002.

Según Francescone, "estamos viendo una repetición de los años pasados, sin ninguna voluntad política real de implementar ningún tipo de políticas o mecanismos que harían que las corporaciones canadienses defiendan en el extranjero".

Entre los años fiscales de 2009 y 2013, Gildan sólo pagó un total del 1 por ciento en impuestos sobre la renta en Canadá, a pesar de traer us\$1.000 millones en ganancias.

Durante el período electoral de 2015, los liberales se comprometieron a tomar medidas

para mejorar la conducta de las empresas canadienses en el extranjero. En enero de 2018, el gobierno de Trudeau se comprometió a crear una oficina independiente para investigar las denuncias de violaciones de derechos humanos cometidas por compañías de confección y extractivas canadienses que operaban en el extranjero. El gobierno anunció que la oficina, nombrada Defensora del Pueblo Canadiense para la Empresa Responsable (CORE), tendría plenos poderes de investigación, incluida la capacidad de llamar a testigos y citar documentos, con el objetivo de remediar las violaciones de los derechos humanos. Pero los liberales nunca cumplieron con esa promesa.

El defensor del pueblo designado para el cargo, Sheri Meyerhoffer, ex cabildero de la Asociación Canadiense de Productores de Petróleo, no tiene poderes de investigación sólidos ni independencia del gobierno, ya que la oficina se encuentra bajo Asuntos Globales Canadá. Sin estos poderes, su capacidad para hacer recomendaciones basadas en hechos sobre la política y la legislación del gobierno es limitada. Francescone llama al esfuerzo "blanquear". En respuesta al retroceso percibido por el gobierno, los 14 representantes de la sociedad civil y del trabajo en el órgano consultivo de múltiples partes interesadas del gobierno sobre la conducta empresarial responsable en el extranjero renunciaron.

"La decisión unánime de dimitir se debe [a] la erosión de la confianza de la sociedad civil y de los sindicatos en el compromiso del gobierno con la responsabilidad corporativa internacional", se lee en un comunicado de prensa de la Red Canadiense de Responsabilidad.

Francescone dice que, durante las reuniones de las partes interesadas, el gobierno liberal envió un mensaje claro a la sociedad civil de que la legislación reglamentaria vinculante, que podría incluir, por ejemplo, la debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos o las multas por violaciones de los derechos humanos, es no en la mesa.

Francescone dice que el gobierno utiliza la excusa de que lo que sucede en el extranjero está bajo la legislación de los gobiernos locales.

La Red Canadiense de Responsabilidad Corporativa informa que, hasta la fecha, ningún no canadiense ha ganado una demanda con respecto a la responsabilidad corporativa internacional en los tribunales canadienses.

No son los primeros en usar esta defensa. El mismo concepto se ha integrado en partes del sistema judicial y del régimen comercial del Canadá. En el caso de las víctimas extranjeras de abusos contra los derechos humanos que buscan acceso a la justicia en Canadá, los jueces pueden establecer que se escuche un caso en el país donde se produjeron los abusos. La Red Canadiense de Responsabilidad Corporativa informa que, hasta la fecha, ningún no canadiense ha ganado una demanda con respecto a la responsabilidad corporativa internacional en los tribunales canadienses.

Y es parte de la lógica que da forma al Tratado de Libre Comercio Canadá-Honduras, que entró en vigor el 1 de octubre de 2014. Mientras que el capítulo 19 del Acuerdo establece que los países tienen "obligaciones generales relativas a [...] principios laborales reconocidos internacionalmente", la realidad es que los acuerdos comerciales del Canadá, tanto en la palabra como en la observancia, carecen de dientes a la hora de proteger los derechos laborales de los trabajadores a través de las fronteras.

Los problemas globales requieren respuestas globales

Las mismas empresas que supuestamente explotan a los trabajadores de la maquila en Honduras están presionando agresivamente a los políticos canadienses en relación con la política comercial y fiscal. En los cinco años transcurridos desde septiembre de 2014, Gildan ha reservado 25 instancias de cabildeo relacionadas con el comercio internacional, la fiscalidad y las finanzas. La solidaridad internacional es una relación recíproca que nos

obliga a comprender nuestros problemas a nivel sistémico.

Los impuestos más bajos de las empresas contribuyen a la degradación de nuestra red de seguridad social y perjudican a los residentes canadienses. Frente a una amenaza tan poderosa, somos más fuertes cuando estamos unidos.

A través de organizaciones internacionales de solidaridad, las organizaciones pueden canalizar recursos a grupos de primera línea que organizan trabajadores. Como persona del personal de la Asociación de Ciencias de la Salud de B.C. – socio de CoDevelopment Canadá, una ONG con sede en B.C. que ayuda a recaudar fondos para CODEMUH – He sido testigo de lo lejos que el dólar canadiense puede extenderse en Honduras. Pero además de dar dinero, podemos usar nuestra agencia para amplificar las historias de los trabajadores y sus demandas políticas aquí en Canadá, identificando intersecciones globales en nuestros propios esfuerzos de organización. Para ser eficaz, este trabajo requiere la construcción de relaciones.

Esto comienza con familiarizarnos con sus problemas y demandas. Los trabajadores maquiladores en Honduras piden un cambio sistémico. En Honduras, esto podría significar: mejora de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo; actualizar el código de trabajo para que el IHSS reconozca ciertas lesiones, como daños lumbares, como relacionadas con el trabajo; exigir que los inspectores del lugar de trabajo estén certificados en ergonomía; la aplicación del código laboral y de la Constitución hondureña en el sector maquilador, incluidas las horas extras pagadas después de un turno de ocho horas y los días festivos y fines de semana; mayor protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo; estaciones de trabajo ergonómicas obligatorias; la aplicación de las roturas adecuadas; la reversión de la privatización en la atención de la salud y la educación; y justicia para las mujeres que sufren violencia frente a la impunidad generalizada en todo el sistema de justicia.

"Nuestro mensaje es que el gobierno debe ser el que se asegure de que las empresas estén respetando las leyes", dice Regalado. Cuando se trata de empresas como Gildan, aprovechando la falta de voluntad de Honduras para hacer cumplir sus propias leyes laborales y la falta de voluntad de Canadá para retener a las empresas canadienses que dañan a sus trabajadores en el extranjero, tenemos que hacer que nuestros gobiernos rindan cuentas.

\*Se han cambiado los nombres para la protección de las fuentes.

Nota del editor: La versión de este artículo que se publicó en impresión no incorporó las correcciones de un verificador de hechos Briarpatch.

### **La versión en línea se ha actualizado con las siguientes aclaraciones:**

1. En el artículo impreso se indicaba que 7.600 lempira equivalía a aproximadamente 433 dólares canadienses; de hecho, ahora es equivalente a aproximadamente \$400.
2. El artículo impreso decía que, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Honduras tiene la segunda tasa más alta de muertes violentas contra mujeres en América Latina; de hecho, en 2014 tuvo la tasa más alta.
3. El artículo impreso decía que el sector maquilador emplea a 167.000 trabajadores en Honduras; de hecho, las estimaciones oscilan entre 120.000 y más de 167.000 trabajadores.
4. En el artículo impreso se citaba una declaración conjunta de los 14 representantes de la sociedad civil y del trabajo que dimitieron del Organismo Asesor de Partes Interesadas del Gobierno Canadiense sobre la conducta empresarial

responsable en el extranjero; de hecho, la cita fue de un comunicado de prensa de la Red Canadiense de Responsabilidad Corporativa.

5. En el artículo impreso se señalaba que el capítulo 19 del Tratado de Libre Comercio entre el Canadá y Honduras establece que los países tienen la obligación de cumplir los "principios laborales reconocidos internacionalmente"; de hecho, tienen "obligaciones generales relativas" a tales principios y derechos.

*Samantha Ponting es una organizadora, escritora y editora que vive en Vancouver, B.C., en las tierras sin ceder de las Primeras Naciones Tsleil-Waututh, Squamish y Musqueam. Actualmente trabaja en comunicaciones para un sindicato del sector público.*



## LA LEY DE EMPLEO POR HORA VIOLA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA.

El Programa Nacional de Empleo por Horas que aprobó el Congreso de forma permanente en enero de 2014 lesiona los intereses de la fuerza laboral de Honduras y viola la legislación nacional y convenios internacionales, traducido a una explotación inhumana o deshumanización del trabajo que no permite que la persona trabajadora pueda pensar en una vida digna que les permita calidad de vida y mucho menos un retiro que garantice sus necesidades básicas.

Las organizaciones sociales de derechos humanos y de mujeres hicieron oposición a esta modalidad de empleo temporal por horas, en medio de un contexto general de regresión en materia de derechos humanos y militarización de la sociedad hondureña. También, en medio de una cultura mercantilista que considera que son las empresas (capital), no las personas, las que producen la riqueza. Esta cultura desconoce el esfuerzo de las personas trabajadoras; esconde y justifica, a través del bombardeo mediático cotidiano, las ganancias millonarias de las empresas y la pérdida de derechos laborales; sostiene, sin dar verdaderos argumentos, que es preferible tener un empleo sin derechos a no tener empleo, de esa forma en nombre de la "generación de empleo", se viola el Código del Trabajo Vigente y los Derechos Humanos.

Fuente: [derechosdelamujer.org/wp-content/uploads/2016/02/Empleo-temporal-por-horas-y-los-derechos-humanos-laborales.pdf](https://derechosdelamujer.org/wp-content/uploads/2016/02/Empleo-temporal-por-horas-y-los-derechos-humanos-laborales.pdf)



Cortés, Choloma:  
Barrio La Curva, kmt 1, carretera a  
Ticamaya, Frente a ferretaría Villamil



(504)26691180  
(504)94771052



[mujeresfem@Codemuh.hn](mailto:mujeresfem@Codemuh.hn)



Codemuh Codemuh



@CODEMUH1



**¡El Trabajo y la Salud Laboral Son Mis Derechos,  
Empleo Sí, pero Con Dignidad!**

