



Cierre de operaciones de maquilas aumenta desempleo de las mujeres



Cuatro sindicalistas fueron asesinados por delincuenciales, el 25 de junio de 2023, junto a 9 personas más en una sala de billar, en Honduras. Entre las víctimas está la Presidenta del Sindicato de trabajadores de la empresa Gildan San Miguel SITRAGSAM, Xiomara Beatriz Cocas; Delmer García, Lesther Almendares y José Rufino Ortiz Escobar, delegados del sindicato¹. El caso está siendo investigado por las autoridades.

La fábrica Gildan San Miguel, ubicada en Choloma, Honduras, fue cerrada el 22 de junio del presente año, dejando sin empleo a 2,700 personas. Esta situación reitera nuevamente la necesidad que los gobiernos propicien fuentes de empleo digno para las mujeres pero además mejoren los mecanismos de respeto a la integridad y vida de las personas trabajadoras. No hay duda que la debilidad institucional, acentúa la vulnerabilidad de las trabajadoras de maquila, como se constata en los últimos meses cuando miles de trabajadoras se han visto afectadas por despidos masivos y cierre de operaciones de maquilas hondureñas.

En este número:

Cierre de operaciones de la maquila de la empresa Gildan San Miguel deja a 2,700 personas desempleadas.

CODEMUH y empleadas de maquilas, piden mejoras en el Seguro Social para agilizar dictámenes de salud.

Bajo número de denuncias por violencia laboral, derecho de maternidad y malos tratos, registradas por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, evidencian necesidad de prevenir violencia en el trabajo.



Con el apoyo de



Este sitio cuenta con el apoyo financiero del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero (ICR), Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), Agencia Valenciana de Cooperación al Desarrollo, y Fundación para una Sociedad Justa (FJS). Los Contenidos son de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y las organizaciones integrantes de la REDCAM que los suscriben: en ningún momento expresa el punto de vista de las organizaciones y agencias donantes.

Cierre de maquila de Gildan San Miguel afecta a 2,700 personas

La Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) ha denunciado violencia laboral en maquilas de ese país, debido a extensas jornadas de trabajo y altas metas de producción, provocando enfermedades como trastornos musculoesqueléticos, además de otros efectos en la salud física y mental del personal.

Según María Luisa Regalado, directora de CODEMUH², “hay empresas que están trabajando de lunes a viernes en turnos de 12 horas, de 7:00 a.m. a 7:00 p.m., pero la ley establece que de noche la jornada deben ser de seis horas y deberían ganar más porque se debe pagar nocturnidad; sin embargo, esto no ocurre así, ya que el salario llega a ser hasta de 4,000 lempiras (\$163.54 dólares). Nosotras explicamos a la inspección del trabajo que esa situación repercute en la salud de las personas, pero no hay respuesta por parte de las autoridades”.

Esto reitera la necesidad de que las autoridades deban realizar investigaciones para garantizar que las empresas maquiladoras cumplan con jornadas laborales de acuerdo a la ley. A esa situación de precariedad, se suman los despidos masivos y cierres de operaciones que agravan el desempleo de las mujeres. A junio 2023, son más de 20,000 personas despedidas de maquila según CODEMUH.-

El cierre más reciente es la empresa Gildan Active-wear, que comunicó el 21 de junio, el cierre de la planta San Miguel, ubicada en Choloma, Cortés. Esta había operado en el país unos 20 años.³



COMUNICADO OFICIAL

Jueves, 22 de junio de 2023

Al público en general, hacemos saber:

1. Que el anuncio de cierre de la planta de maquila San Miguel, ubicada en Choloma, Cortés, es parte de un proceso para equilibrar nuestra producción de costura de prendas básicas para seguir impulsando una plataforma de manufactura global eficiente.
2. Que el cierre de la planta San Miguel es el único previsto en este proceso. En este momento no tenemos planes de realizar cierres adicionales de ninguna otra planta en el país.
3. A medida que vamos esta transición, Gildan tratará a sus empleados de manera justa y con respeto, siempre buscando formas de apoyar a los empleados, incluso más allá de lo requerido por las leyes hondureñas.
4. Gildan ha estado operando en Honduras por más de 20 años y continúa comprometida con el desarrollo del país. Honduras continúa siendo una ubicación estratégica para la compañía y seguirá apoyando el desarrollo económico del país y las comunidades donde operamos.



Imágenes tomadas de la página web de la empresa Gildan.

Esa planta de la transnacional canadiense empleaba 2,700 personas. Según el comunicado empresarial, el cierre de las operaciones obedece a una reestructuración interna.

Al respecto, se pronunció la Embajadora Extraordinaria y Plenipotenciaria de Honduras en Canadá, Beatriz Valle, quien a través de twitter, comentó: “En reunión con altos funcionarios de Gildan en Canadá, nos comunican que es falso que abandonarán Honduras; la razón del cierre se debe al descenso en la demanda por parte de sus clientes”⁴.

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), expresó su preocupación por la pérdida de 2,700 empleos y 9,900 familiares que se quedan sin sustento; además, subrayó la necesidad de iniciar un diálogo que permita mejorar el clima de inversión y la competitividad en el país⁵.

1. tomado de <https://www.elpais.hn/sindicalistas-de-gildan-entre-las-victimas-de-la-masacre-en-choloma/>

2. Comunicado emitido por Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), junio 2023. Enlace: <https://twitter.com/CODEMUH1/status/1667352422396690432/photo/1>

3. Entrevista realizada por Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, a María Luisa Regalado, fundadora y coordinadora de la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), en junio 2023 .

4. <https://twitter.com/BeatrizValleM>

5. Comunicado emitido por Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), junio 2023. Enlace: https://twitter.com/COHEPHonduras/status/1672333711596048385?ref_src=twsrc%5Egoogle%7Ctwcamp%5Eserp%7Ctwgr%5Etweet

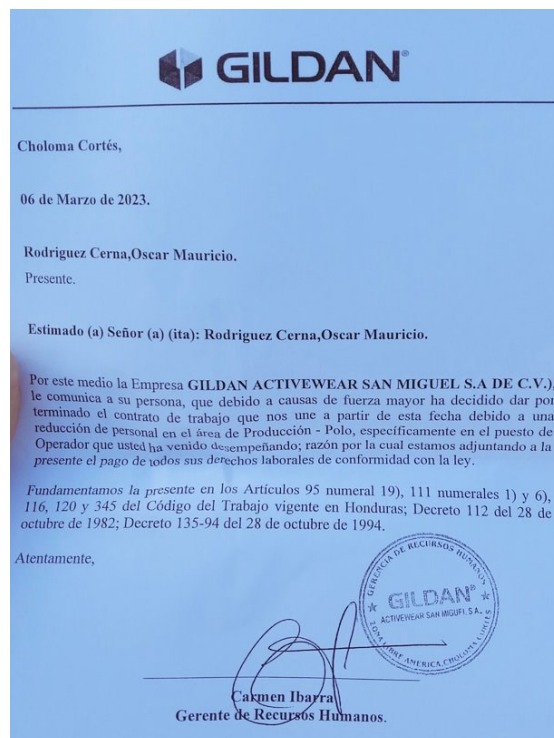
No obstante, la gremial empresarial no ofreció una solución para las personas afectadas, lo cual generó rechazo de parte del Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Gildan Mayan Textiles S. de R.L. (SITRAGILMAS), Mauricio Cerna, quien además de criticar el comunicado, denunció explotación laboral, corrupción y sabotaje hacia el cumplimiento de los derechos laborales⁶.

En mayo de 2023, Gildan Activewear realizó recortes de personal de más de 5,000 puestos de trabajo, argumentando la crisis económica mundial derivada del conflicto en Rusia/Ucrania. Responsabilizó a dos sus compradores por discontinuar el área de polos y sudaderas; amenazó y denunció al sindicato por organizar a la fuerza laboral para exigir el pago de las prestaciones, de acuerdo a Cerna.

Frente a esta situación, la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) se ha pronunciado exigiendo a la empresa la reubicación de las trabajadoras que enfrentan problemas de salud provocados por largas jornadas y trabajo extenuante⁷.

Además, ex empleadas de maquila y CODEMUH, temen que el cierre de las operaciones no se debe a falta de contratos o problemas económicos, sino, porque quieren deshacerse del personal con más antigüedad laboral que ya sufre problemas de salud provocados por la rutina de trabajo en la maquila.

Paula Isabel, ex empleada de Gildan e integrante de CODEMUH, comentó a través de redes sociales que: “ con el cierre se está dejando a cientos de trabajadoras con daños irreversibles en su salud, sin que la empresa asuma responsabilidad alguna”⁸.



Citando notas periodísticas, CODEMUH sostiene que desde los últimos meses de 2022 a junio 2023, la industria de la maquila ha despedido 20,000 personas trabajadoras, en franca violación a la estabilidad laboral.

CODEMUH reitera que además de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, las empresas maquileras deben responder por los daños en la salud de las personas que tienen en proceso dictámenes de discapacidad parcial, y otras que tienen padecimientos pero que aún no han iniciado los tramites debido a que el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) no les ha proporcionado atención médica oportuna para el tratamiento de sus enfermedades profesionales y ocupacionales.

6. Cerna, Mauricio, Secretario General de SITRAGILMAS, publicación en twitter, enlace: <https://twitter.com/MauricioRCerna/status/1650556641920659466?cxt=HHwWIMC9taqh-uctAAAA>

7. Comunicado emitido por Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), junio 2023. Enlace: <https://twitter.com/CODEMUH1/status/1667352422396690432/photo/1>

8. Paula Isabel, ex empleada de GILDAN Activewear publicación en twitter, enlace: <https://twitter.com/PaulaisabelUrb2/status/1672430024945795072>

CODEMUH y empleadas de maquilas demandan mejoras en Seguro Social.



Fotografías tomada de redes sociales de CODEMUH.

La Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) junto a empleadas de maquilas, realizaron un plantón frente al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), a junio 2023, para exigir atención médica de calidad y la emisión de dictámenes de salud en 90 días hábiles, como establece el Reglamento de Certificación y de Calificación de la discapacidad por la Comisión Técnica de Invalidez del IHSS.

Según, la coordinadora de CODEMUH, María Luisa Regalado, “existe una necesidad urgente de mejorar la atención medica para las trabajadoras, ya que no es aceptable que la máquina de resonancia magnética lleve más de un año en mal estado sin ser reparada; sin esta maquina, no es posible emitir dictámenes de calificación de enfermedades profesionales ni de reubicación laboral. Esto pone en riesgo la salud de la población trabajadora y la

expone a ser despedida debido a la falta de estos dictámenes”⁹.

Por tanto, es necesario que el IHSS agilice las citas con el especialista en Medicina del Trabajo para que evite que las trabajadoras continúen exponiéndose en los equipos de producción y evitar que las maquilas les despidan.

Además, solicita que emitan los dictámenes de calificación de los padecimientos en un plazo máximo de 90 días hábiles, y se abastezcan las farmacias con medicamentos para evitar el empeoramiento de los problemas de salud de las personas.

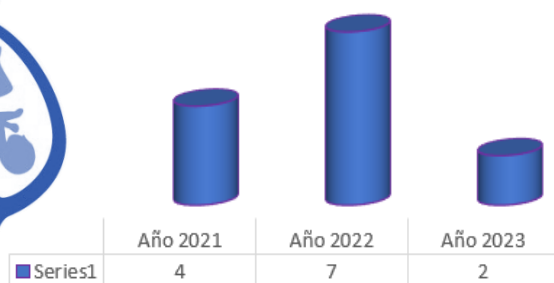
Asimismo, instó al Presidente de Congreso Nacional que inicie el proceso para la aprobación de la Ley Salud en el Trabajo, la que es necesaria para mejorar los procesos de salud y seguridad ocupacional.

9 Entrevista realizada por Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, a María Luisa Regalado, fundadora y coordinadora de la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), en junio 2023 .

Denuncias por violar protección de la maternidad en Honduras



Honduras, sectores económicos donde se registran denuncias por violentar derecho de maternidad, año 2021 al mes de abril 2023



Honduras, sectores económicos donde se registran denuncias por violentar derecho de maternidad, año 2021 al mes de abril 2023.

Sectores económicos	2021	2022	Abril 2023
Establecimientos financieros y de seguros, bienes, derechos de inmuebles.	1		
Comercio al por mayor y menor, restaurantes y hoteles	3		1
Servicios comunales, sociales y personales		2	1
Industria		1	
Sin datos		4	
Total	4	7	2

Elaboración Propia con datos proporcionados por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, Solicitud No. SOL-STSS-441-2023 .

Laura, de 26 años, denunció ante la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS), el 20 de octubre de 2022, que fue despedida del gimnasio SPORT G Y M donde laboraba. Relata que “el jefe al darse cuenta que estaba embarazada, le llamó por teléfono, para notificarle que ya no podía seguir trabajando, y la despidió”. 9 meses después aún no ha tenido una resolución.

La joven trabajaba 12 horas diarias, de 11:00 a.m. a 11:00 p.m. con un salario mensual de L6000 (lempiras), aproximadamente \$243 dólares.

Este es uno de los siete casos que registró la STSS en 2022, mientras que en 2021, sólo reportó 4 casos de violación a Derecho de Maternidad; en enero/abril 2023, registra dos denuncias.

El art. 128 de la Constitución de la República de Honduras, establece que las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Por tanto, no se puede renunciar, disminuir, restringir o tergiversar las siguientes garantías: Las

mujeres tiene derecho a descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni de su salario. En el periodo de lactancia tendrá derecho a un descanso por día para amamantar a sus hijos. El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer grávida ni después del parto, sin comprobar previamente una causa justa ante juez competente, en los casos y condiciones que señale la Ley. Además, los artículos 144 y 124 de Código del Trabajo establecen que Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia dentro del período del embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto⁹.

Sin embargo, se continúan violentando los derechos de maternidad, aunque estos no siempre son denunciados. Como ilustra el cuadro adjunto, los sectores económicos con más denuncias desde el año 2021 al mes de abril 2023 son: comercio al por mayor y menor, restaurantes, servicios comunales, sociales y personales y la industria.

9. Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres en Iberoamérica y El Caribe. 2019, Honduras. <https://www.segib.org/cooperacion-iberoamericana/genero/legislacion-en-materia-de-autonomia-y-empoderamiento-economico-de-las-mujeres-en-iberoamerica/>

Denuncias por malos tratos registradas por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS).

Empleada de 25 años, del sector de comercio, denunció ante la STSS, que estaba siendo objeto de malos tratos por parte de la Gerencia de Recursos Humanos, indicando “me grita, insulta a mi y mis compañeros, y me humilla con palabras soeces”.

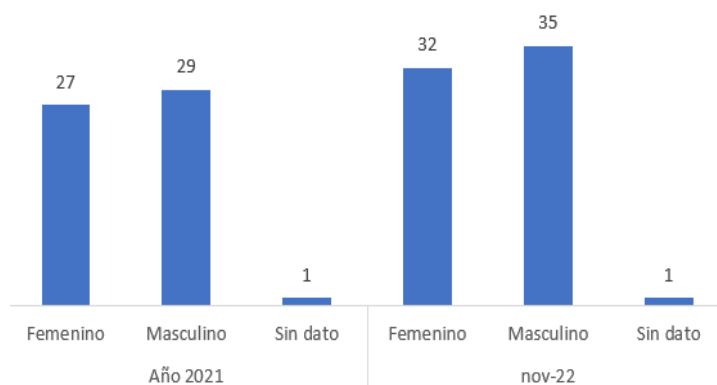
La trabajadora estaba embarazada en junio de 2022, y no contaba con la cobertura del seguro social porque la empresa no proporciona este derecho. El STSS indicó que a mayo de 2023, no ha emitido ninguna resolución de los 152 denuncias registradas en el periodo 2021 a abril 2023¹⁰. Esto debería de interpretarse como falta de celeridad ante los diversos casos de maltratos que reciben las personas trabajadoras en Honduras.

El total de denuncias recibidas en el período 2021 a abril 2023, incluye hombres y mujeres, no están desagregadas por sexo. Los datos de enero 2021 a noviembre 2022, reflejaban que el 51% de las denuncias fueron presentadas por hombres, y el 47% por mujeres.

El sector económico donde se registra mayor número de malos tratos es comercio al menor y mayor, restaurantes y hoteles con el 45% (56), Servicios comunales, sociales y personales contabiliza el 32% (39) y el sector industrial evidencia 13% (16).

El Código del Trabajo de Honduras advierte que la violencia laboral constituye una “causa justa” que faculta al “trabajador” y al “patrono” para dar por

Honduras, denuncias registradas por malos tratos laborales, desde el año 2021 a noviembre 2022.



Elaboración Propia con datos proporcionados por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, Solicitud No. SOL-STSS-441-2023 .

Honduras. Denuncias de malos tratos desagregadas por sectores económicos, período 2021 noviembre 2022.

Sectores económicos denunciados por malos tratos	Año 2021	Noviembre 2022
Establecimientos financieros y de seguros, bienes, derechos de inmuebles.	2	0
Comercio al por mayor y menor, restaurantes y hoteles	27	29
Servicios comunales, sociales y personales	15	24
Electricidad, luz y agua	2	0
Industria	8	8
Construcción	1	3
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	1	1
Sin datos	1	1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0	1
Total	57	67

10. Resolución de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), a la solicitud No. SOL-STSS-441-2023 .

11. LA VIOLENCIA LABORAL EN HONDURAS EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT , Honduras. (2022) Enlace: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19754.pdf>

terminado el contrato de trabajo. Sin embargo, no incluye una definición de la violencia laboral y, por tanto, se aleja de lo que propone el Convenio 190, por no desarrollar el concepto de violencia ni los tipos de la misma. El Código menciona: “todo acto de violencia, malos tratamientos y/o amenazas graves” (art. 114), como daños causados a las personas, sin embargo, no incluye la potencialidad del daño, tampoco cuenta con enfoque de género. Si coincide con el Convenio, al estipular que no es necesario que la violencia se produzca de forma repetida o con intencionalidad.

En relación al ámbito de aplicación de las legislaciones, solo se protege a personas trabajadoras del sector formal, ya que el Código de Trabajo limita su alcance a “todas las empresas, explotaciones o establecimientos, así como a las personas naturales”¹¹.

La falta de resoluciones deja entrever la debilidad institucional para el oportuno seguimiento a las denuncias. Por tanto, es preciso desarrollar los procesos con el tiempo debido tomando en cuenta las necesidades y condiciones de vulnerabilidad de la población trabajadora. Es preciso también aplicar las leyes para proteger a las víctimas y sancionar a las empresas que permiten la violencia laboral en todos los ámbitos.

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), en respuesta a la solicitud de información del Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, informó que de 2021 a abril de 2023, ha emitido 398 resoluciones por denuncias de violencia laboral.

Honduras, resoluciones por violencia laboral emitidas por STSS, desde el año 2021/ abril 2023

Número de resoluciones	2021	2022	Abril 2023
	23	325	50

Elaboración Propia con datos proporcionados por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, Solicitud No. SOL-STSS-441-2023 .

Durante el año 2021 se brindaron sólo 23 resoluciones, mientras que en 2022 se registraron 325, y hasta abril del 2023, se contabilizan 50. Los datos no están desagregados por sexo ni sector económico. Pero es un reflejo del bajo número de denuncias de violencia laboral porque usualmente es naturalizada, no se reconoce y tampoco se denuncia.

A la institución se le solicitó el número total de denuncias desagregadas por año, sin embargo, no proporcionó los datos.

Llama la atención el bajo número de denuncias y de resoluciones en las distintos hechos denunciados (derecho a la maternidad, malos tratos y violencia laboral), ya que esto podría desmotivar la denuncia y acentuar la desconfianza en el Estado. Además, puede ser interpretado por las empresas como actos de tolerancia o pasividad ante la violencia laboral.

Por tanto, es vital que el funcionariado estatal sean capacitado, reciba los recursos suficientes y se brinda la importancia debida al seguimiento de la legislación nacional relativa a todo tipo de violencia laboral. Fomentar el trabajo decente y digno, implica promover espacios de asesoramiento para las víctimas y revisar los procesos a fin de brindar resoluciones oportunas, para erradicar la impunidad.

Por ello es importante que exista mayor concientización y apego a los marcos legales de parte de los diversos sectores económicos para crear entornos laborales libres de violencia y promover campañas para prevenir la violencia laboral. Esto beneficia al empresariado y al sector laboral. Fortalecer la cultura de respeto a los derechos laborales, mejora la identidad, lealtad y compromiso de las personas trabajadoras hacia las empresas. Mejorar el clima laboral, genera mayor productividad y crecimiento económico y social.