

"Flexibilidad"
la estrategia laboral del
libre comercio

Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Honduras



Asociación Servicios
de Promoción Laboral

COFEMUH

Colectivo Feminista de Mujeres
Universitarias de Honduras

3

número

colección anti-flexibilidad

Gran parte de los contenidos de este documento se obtuvieron de la investigación realizada por el Colectivo Feminista de Mujeres Universitarias de Honduras (COFEMUH) en coordinación con ASEPROLA, durante el año 2003:

- Dole, Blanca; Pineda, Ana; Fernández, Abencio y Lanza, Gladis. (2003). "Leyes laborales en Honduras. Obstáculos: legales, políticos y prácticos para su cumplimiento". Colectivo Feminista de Mujeres Universitarias. Mimeografiado.

El documento completo y otros relacionados, los puede encontrar en nuestra página web: www.aseprola.org

Adaptación

y elaboración de textos: Leda Abdallah
Luisa Paz

Edición general y

Concepto Gráfico: Luisa Paz

Ilustraciones: Rini Templeton

Realización e imprenta: Amerrique



Una producción del equipo ASEPROLA.

Noviembre, 2004.

contenidos

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| Datos Generales sobre Honduras | 7 |
| 1. CONDICIONES DECENTES DE TRABAJO..... | 10 |
| ■ ¿Que sucede en la práctica con las condiciones decentes de trabajo? | |
| ■ Casos de incumplimiento | |
| ■ Obstáculos al cumplimiento del derecho | |
| 2. LIBERTAD SINDICAL..... | 15 |
| ■ ¿Que sucede en la práctica con la libertad sindical? | |
| ■ Casos de incumplimiento | |
| ■ Obstáculos al cumplimiento del derecho | |
| 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA..... | 21 |
| ■ ¿Que sucede en la práctica con la negociación colectiva? | |
| ■ Casos de incumplimiento | |
| ■ Obstáculos al cumplimiento del derecho | |
| 4. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y LAS HORAS EXTRAS OBLIGATORIAS..... | 24 |
| ■ ¿Que sucede en la práctica con el trabajo forzoso y las horas extras? | |
| ■ Casos de incumplimiento | |
| ■ Obstáculos al cumplimiento del derecho | |

| | |
|---|----|
| 5.ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL..... | 26 |
| ■ ¿Que sucede en la práctica con el trabajo infantil? | |
| ■ Casos de incumplimiento | |
| ■ Obstáculos al cumplimiento del derecho | |
| 6. ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN..... | 31 |
| ■ ¿Que sucede en la práctica con la discriminación? | |
| ■ Casos de incumplimiento | |
| ■ Obstáculos al cumplimiento del derecho | |
| Ultimas reflexiones..... | 35 |



INTRODUCCIÓN

Este documento sobre los derechos laborales en Honduras que hoy les presentamos, es parte de una colección formada por siete documentos donde damos un vistazo general a 6 derechos laborales básicos: uno por cada país de Centroamérica y un análisis regional que brinda la visión de conjunto sobre los derechos laborales, conceptos básicos y tendencias en la región.

Los 6 derechos fundamentales que se abordan son: Condiciones Decentes de Trabajo, Libertad Sindical, Derecho a la Negociación Colectiva, Eliminación del Trabajo Forzado y Horas Extras Obligatorias, Eliminación del Trabajo Infantil, Eliminación de la Discriminación.

Durante varios años hemos venido profundizando en el conocimiento de las diferentes formas en que los derechos laborales se violentan en Centroamérica. Las investigaciones regionales y diversos estudios de casos en los países, se complementan con nuestro trabajo cotidiano de Capacitación, Asesorías, Incidencia y Comunicación. A través de la investigación y de la acción, nos vinculamos con organizaciones de trabajadoras y trabajadores de Centroamérica, así como con otros sectores sociales que son parte del movimiento social centroamericano.

La Colección “anti-flexibilidad” y el documento que hoy tiene en sus manos, es un esfuerzo realizado por ASEPROLA por sintetizar nuestras investigaciones y las realizadas en conjunto con organizaciones sociales e instituciones de la región centroamericana, que compartimos la misión de promover y defender los derechos laborales en cada uno de nuestros países.

Para obtener los datos -de los cuales presentamos un resumen o síntesis-, realizamos entrevistas a dirigencias

sindicales del sector privado y del sector público; a trabajadoras y trabajadores, sobre todo del sector de la maquila y agroindustrial; a administradores/as de Justicia en el Ramo Laboral, autoridades administrativas de los Ministerios de Trabajo así como a abogados/as laboristas, todo ello con el objetivo de identificar en la práctica y desde diferentes puntos de vista, cuáles son los principales obstáculos que se enfrentan en el cumplimiento de los derechos estudiados.

También recopilamos estudios e información relacionados con el tema laboral en los Organismos Gubernamentales, Sindicales, los Juzgados y Ministerios de Trabajo, para conocer informes, estadísticas, denuncias presentadas, resolución de casos, etc. Se hicieron visitas a los centros de documentación y bibliotecas de instituciones públicas, universidades, Congresos o Asambleas Legislativas, para indagar documentos varios y proyectos de ley de reformas legales. Como complemento, se realizó un disciplinado esfuerzo de recopilación bibliográfica del marco normativo laboral a nivel nacional e internacional (Convenios OIT).

En el desarrollo de estas investigaciones hemos obtenido información variada, pero también enfrentamos limitaciones, siendo tal vez la más importante la falta de información sistematizada y el sub-registro de denuncias en las diferentes instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes de Trabajo. Esta es una de las dificultades que se anotan para el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica, pues si no existen registros apropiados, informes, reportes, estadísticas, ¿cómo pueden llevar los gobiernos un control sobre el cumplimiento de los derechos?.

Diversas investigaciones y consultas , así como denuncias nacionales e internacionales nos revelan que las más constantes violaciones a los derechos laborales básicos, considerados se dan hacia la población trabajadora de las maquilas y de actividades agroindustriales en el sector formal del empleo. Las violaciones son de diversa índole, pero se denota mayormente el no pago de salarios y prestaciones sociales, el no-pago de horas extras, despido por asistir al seguro social, y otra serie de condiciones atentatorias a los derechos humanos.

En Honduras, la expansión de la industria de la maquila es un fenómeno que se inicia en 1978 con la creación de las primeras zonas libres en la zona norte del país, pero fue hasta finales de los años 80, cuando se crean las zonas industriales de procesamiento, que acelera el crecimiento, principalmente en el ramo textil. En los años 90, la maquila textil creció aún más, principalmente por toda una serie de "beneficios" ofrecidos por los gobiernos para atraer ese tipo de inversión extranjera.

Actualmente, un 11.3% de las maquilas se dedican al comercio, el 13.7% son industrias varias, el 6.6 % son de servicios a otras empresas y el 68% se dedican a la industria textil. Este último tipo de industria, precisamente, se caracteriza por contratar mano de obra joven y femenina en su mayor parte y por violar constantemente los derechos de sus trabajadoras y trabajadores. Se recopilan múltiples denuncias al respecto, incluyéndose entre ellas violaciones a la libertad sindical y el cierre de empresas sin pagar obligaciones a los y las trabajadoras.

Desde esos años, el discurso oficial sobre las maquilas se centra en defender que son necesarias porque brindan empleos. Sin embargo, este vistazo general a 6 derechos laborales en Honduras nos indica que el tipo de empleo que se está fomentando no es un empleo estable, no está respetando las leyes laborales, no es garantía de condiciones decentes de trabajo y por lo tanto, no permite el desarrollo humano de la población trabajadora.

Es en la nueva inversión industrial y agroindustrial (incluyendo el sector bananero que no es nuevo) donde se presentan más denuncias por parte de la población trabajadora. Esto significa que en el sector productivo-formal se está propiciando una reiterada violación a los derechos laborales y que el tipo de empleo productivo que se fomenta es de muy baja calidad. Pero pasemos mejor a ver algunos datos que hemos recopilado sobre Honduras.



Datos generales de Honduras

Honduras se ubica entre Guatemala, El Salvador, y Nicaragua. Cuenta con una población aproximada de 6,340.009 habitantes, de los cuales 3,098.959 son hombres y 3,241.059 son mujeres, con una tasa de crecimiento promedio anual del 3% .

El 46% de la población se ubica en áreas urbanas, concentrándose en las dos ciudades más importantes: Tegucigalpa, la capital, con cerca de un millón de habitantes y San Pedro Sula, localizada en la región noroccidental del país, sobrepasando el medio millón. En el último período intercensal, la tendencia a la concentración en las ciudades se vio acentuada por el aumento de la migración femenina.

La Población Económicamente Activa (PEA) es de 2,437.997 (53%), de los cuales el 71.6% son hombres y el 36.3% son mujeres. El ingreso per cápita de los hogares en Honduras es de 1,211 lempiras.

En el contexto Latinoamericano, Honduras es uno de los países más atrasados. En el 2002 tiene la posición número 116 en el grado de desarrollo, de un total de 173 países a nivel mundial, teniendo un nivel de ingreso de US\$ 2.453 dólares por persona al año. Este nivel, comparado con el ingreso per capita de US\$ 7.234 dólares de los países latinoamericanos, es bastante menor.

El país también se encuentra en niveles inferiores respecto al promedio de Centroamérica y a los de otros países latinoamericanos en el Índice de Desarrollo Humano del año 2003, que fue de apenas de 0.638. Esto nos indica que el país, lejos de ir creciendo en su desarrollo, esta decreciendo.

Es desalentadora la situación de Honduras pues el 64.4% de su población vive en verdadera pobreza, careciendo

de elementos esenciales para el desarrollo de sus capacidades como seres humanos. En la clasificación mundial del Índice de Pobreza Humana, Honduras tiene el no tan agradable puesto 36 de un total de 88 países, debajo de Costa Rica y El Salvador los cuales tienen el lugar 2 y 32, respectivamente.

Salud

La esperanza de vida es de 65.7 años, considerablemente menor al de Costa Rica que es de 76,4 y el de Panamá, que es de 74 años. La esperanza de vida más alta en la mujer, está relacionada a la preponderancia masculina en los hechos de violencia. En 1992 la tasa de mortalidad por homicidios fue de 68 por mil para los hombres y 9 por mil para las mujeres.

Cada cinco horas muere una mujer (entre 12 y 50 años) por causa de maternidad y el 67% de las muertes por maternidad ocurre fuera de los hospitales. Las muertes por maternidad a causa de abortos y sus complicaciones (infección y hemorragia) representan un 9%.

Las muertes por maternidad y por tumores se encuentran entre las cinco principales causas de fallecimiento de las mujeres en edad reproductiva. El cáncer de cervix origina el 40% de los decesos por tumores, el 13% se debe a otros tipos de cáncer ginecológico vinculados al cuidado de la salud sexual y reproductiva.

Las cifras anteriores reflejan que las mujeres en edad reproductiva (que representan el 48% de la población femenina) se están muriendo por causas previsibles: insuficiente atención en salud, falta de información y educación para el auto cuidado, discriminación respecto

a sus derechos reproductivos. Por parte del Estado, hay poca voluntad política para priorizar y asignar recursos que solucionen los problemas de salud de las mujeres.

Del total de los decesos femeninos por traumatismo y envenenamiento, el 30.5% fue por homicidio y el 32% por accidente, datos que ponen en evidencia el costo social de la violencia contra las mujeres. Asimismo, la violencia intra familiar es causa de muerte de 8 mujeres por mes.

Educación

En materia educativa el atraso es aún mayor que el de los otros países de Centroamérica, registrando la tasa de escolaridad más baja (5 años promedio por habitante).

La tasa de matriculación femenina es mayor que la masculina, pero ésta se concentra en el nivel primario (69%). Las mujeres no escolarizadas y las que sólo cursaron hasta tercer grado de primaria, comprenden el 39% de la población femenina mayor de 10 años.

Estos indicadores no difieren significativamente de la situación de escolaridad de la población masculina. El resultado es que los bajos niveles de educación están afectando, para ambos sexos, el acceso al empleo y a ingresos.

Sobre el contexto

En las últimas dos décadas, Honduras sufrió los efectos de la crisis Centroamericana. Durante los años 80 el país fue territorio de retaguardia de los conflictos armados en El Salvador y Nicaragua, zona de operación de las bases militares norteamericana y espacio de acogida de decenas de miles de refugiados llegados desde todas sus fronteras. Conocido como el país donde no hubo guerra, sirvió como escenario de la movilización de las difer-

entes fuerzas en pugna de la región, con un alto costo social, ambiental y humano.

En efecto, los pobladores desplazados, refugiados, exilados y desaparecidos, el incremento de la violencia organizada a todos los niveles, la creciente injerencia externa en los asuntos nacionales, la aplicación de la doctrina de seguridad nacional desde el Estado (con la consiguiente pérdida de la seguridad ciudadana), y el creciente empobrecimiento de la población, fueron los factores que agudizaron la crisis estructural y el deterioro de la calidad de vida.

En los años 90, los acuerdos de paz en la región y los procesos de democratización formal coincidieron con la aplicación de las medidas económicas neoliberales. Estas medidas se implementaron mediante la intervención cada vez más notoria de los organismos financieros internacionales en las políticas públicas, la finalidad era insertar al país en el contexto de la globalización.

Las medidas incluyeron: la privatización de los servicios estatales; las reformas impositivas que incrementaron los impuestos sobre el consumo; la restricción de recursos crediticios y el aumento de las tasas de interés que redujeron el acceso a los medianos y pequeños empresarios; la aniquilación de la reforma agraria con la aplicación de la Ley de Modernización Agrícola que promueve la privatización; y la reducción del gasto público que deterioró la calidad y redujo la cobertura de los servicios sociales del Estado.

Entre 1989 y 1995 el presupuesto del gobierno se redujo de US\$ 1.308 millones a US\$ 810 millones, decreciendo los recursos asignados a salud (en un 26%), educación (en un 56%) y trabajo y previsión social (en un 63%). La exclusión de oportunidades de empleo, de acceso a recursos productivos y de beneficios sociales para amplios sectores de la población, contribuyeron a generalizar la pobreza. Según datos del Banco Central (1996), el ingreso *per capita* en 1989 era de US\$ 1.122 y se redujo a US\$ 500 para 1995.

La apertura del país a las industrias maquiladoras mediante la aprobación de leyes especiales, ha sido considerada por los últimos gobiernos como la solución inmediata para frenar el creciente desempleo y luchar contra la pobreza.

Las mujeres en Honduras

Las mujeres han sido las más afectadas en los últimos años: el 78% de las mujeres hondureñas son pobres y el 65% de éstas, son indigentes.

En la última década el número de hogares con jefatura femenina se incrementó, llegando a representar en 1994 el 24% del total urbano. El 76% de esos hogares pertenece al estrato de pobres e indigentes. En el 45% de esos hogares, la mujer es la única que trabaja y aporta ingresos al núcleo familiar.

Respecto al Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG=0.5), de un total de 146 países Honduras ocupa el lugar 103. Respecto al Índice de Potenciación de Género (IPG=0.4), de un total de 94 países, los datos anteriores colocan a Honduras en el lugar 51.

Las posibilidades de capacitación laboral se encuentran más limitadas para las mujeres. De la población egresada del Instituto de Formación Profesional (INFOP) en 1995, el 59% eran hombres y el 41% mujeres. Los cursos de calificación técnica superior favorecen la incorporación de los hombres.



Condiciones decentes de trabajo

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 128, Num. 6: destaca la responsabilidad del patrono de cumplir en sus establecimientos las disposiciones legales sobre higiene y salubridad, adoptando las medidas que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los trabajadores, incluyendo las explotaciones agrícolas. Establece protección especial para las mujeres y los menores.
- Artículo 128 Num.12: *"Los patronos están obligados a indemnizar al trabajador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales."*

Código de trabajo:

- Título V y Capítulo I de Higiene y Seguridad en el Trabajo: establece las responsabilidades del sector patronal de garantizar locales y equipos de trabajo seguros. Aplica medidas sobre situaciones insalubres o sustancias y desechos tóxicos. Establece la obligación de los empleadores a pagar las indemnizaciones, cuando no hayan sido asumidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social. La imprudencia o impericia del trabajador, no exime de responsabilidad a su empleador.
- Artículo 142: Obliga a los patronos que tengan más de 20 trabajadores, a acondicionar un local para que las madres alimenten a sus hijos menores de 3 años y puedan dejarlos ahí en horas de trabajo al cuidado de una persona idónea pagada por ellos.
- Artículo 145: *"El Estado conservará el medio ambiente adecuado para proteger la salud de las personas."*
- Capítulo VI: contempla el derecho que toda persona tiene a la seguridad de sus medios económicos, si esta estuviera incapacitada para trabajar o para obtener trabajo.

- El Instituto Hondureño de Seguridad Social es el ente encargado de prestar y administrar los servicios de seguridad social a través de sus diferentes regímenes: Enfermedad, Accidentes de trabajo, Maternidad, Desocupación comprobada, Subsidio de familia, Enfermedades profesionales y Vejez. Todo empleador debe inscribir en el IHSS a todo trabajador que ingrese o egrese de su servicio.

Ley del Seguro Social:

- Artículo 42 (reformado): establece que las prestaciones las deberá prestar el IHSS en caso de un accidente de trabajo o enfermedad profesional

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 29, sobre el trabajo forzoso, 1930. Ratificado el 21 de febrero de 1957
- Convenio 32, sobre la protección contra accidentes de los empleados en la carga y descarga de buques (1932). Ratificado el 17 noviembre de 1964.
- Convenio 95, sobre la protección del salario, 1949. Ratificado el 20 de junio de 1960.
- Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, 1951. Ratificado el 9 de agosto de 1956.
- Convenio 138, sobre la edad mínima para trabajar, 1973. Ratificado el 9 junio de 1980.

No-Ratificados:

- Convenio 99, sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura (1951)
- Convenio 131, sobre la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo (1970)
- Convenio 161, sobre los servicios de salud en el trabajo (1985)

¿Qué sucede en la práctica con las condiciones decentes de trabajo?

Existe un marco legal muy rico y variado en torno a los diferentes temas que incluye el derecho a condiciones decentes de trabajo: salarios, jornadas, seguridad social y salud ocupacional, derecho a cesantía, vacaciones, descanso, derechos por maternidad y lactancia.

Pero este marco legal no guarda relación con la realidad existente, primero porque dentro de las mismas leyes se presentan contradicciones y vacíos que dificultan la aplicación del derecho y segundo, porque en la práctica se viola constantemente el derecho a tener condiciones decentes de trabajo.

Pocos países establecen en su Constitución política disposiciones tan particulares sobre el tema de la salud y seguridad ocupacional, como la hondureña y de ella dimanar las disposiciones que hoy rigen el marco legal general de Honduras en esta materia. Sin embargo, se observa una gran indiferencia del Ministerio de Trabajo frente a las condiciones desfavorables de los y las trabajadoras.

Pese a la cantidad de denuncias por falta de higiene y salud, por anomalías en el pago de salarios o por malos tratos físicos y verbales, éstas no son investigadas por la Inspección de Trabajo. En aquellos casos en que se llega a determinar la responsabilidad patronal, no se sanciona a las empresas infractoras, lo que nos permite afirmar que existe flexibilidad de hecho de las condiciones decentes de trabajo en materia de salarios, jornadas, descansos, seguridad social y salud ocupacional.

En las industrias maquiladoras y algunas agroindustrias, las obreras y obreros trabajan bajo condiciones laborales que aseguran la alta productividad y la neutralización de los conflictos. Para lograr una productividad sostenida

en la jornada de trabajo, el sistema funciona en base a una estricta organización: tareas en serie, pago de salarios por producto (número de piezas elaboradas o lotes de piezas), imposición de un sistema de rigor. Condiciones laborales que se adaptan a un escenario nacional donde la pobreza, el nivel de desempleo y subempleo garantizan la fácil sustitución de la fuerza laboral en condiciones de extrema explotación.

Por ello, en la medida que exista un sistema legal, que sea demasiado “flexible”, las empresas incrementarán su productividad hasta donde las obreros/as resistan, imponiendo un sistema de trabajo orientado a maximizar ganancias.

En Honduras, la situación de la salud y seguridad en el trabajo no puede establecerse claramente, ya que el organismo especializado es el Instituto Hondureño de Seguridad Social (I.H.S.S.) y no tiene los datos estadísticos reales en cuanto a este tema; sin embargo, haremos uso del Anuario Estadístico del IHSS correspondiente al año 1998 en el que se determina que en relación a accidentes de trabajo, en ese año, los parámetros fueron los siguientes:

Se registraron 2179 accidentes de trabajo de los cuales, el 30.7% corresponden al área de Tegucigalpa, el 50.3% corresponde a San Pedro Sula y un 19% en el resto del país. Esto significó un aumento del 57.2% en accidentes de trabajo, con respecto al año 1997.

Por rama de actividad económica, la mayor incidencia de accidentes de trabajo se reporta en la industria manufacturera, alcanzando en 1998 un 58% del total; la actividad comercio (servicios) reportó el 15% de accidentes; establecimientos financieros reportaron el 6.3% de acci-

dentes. Estas tres ramas de la actividad económica representaron el 79.3% de los accidentes registrados en ese año, según el IHSS.

En cuanto a los accidentes reportados según ocupación, tenemos algunos ejemplos:

- a) Hiladores, tejedores, tintoreros y personas de ocupaciones afines, con el 28.2% del total.
- b) Los trabajadores profesionales, técnicos con ocupaciones afines, 9.4%

En el primer grupo de trabajadores/as se determinó que un 36.1% de los accidentes fueron causados por el ambiente de trabajo y en el segundo grupo, el ambiente de trabajo fue el causante del 15 % de los accidentes.

En la distribución por sexo y edad, al sexo masculino le corresponde el 86.7% de los accidentes laborales reportados y al femenino el 13.3%. Aquí hay que enfatizar que en el sector de hiladores, tejedores, la mayor parte de los trabajadores son mujeres, y que éstas hacen un uso mínimo de las instancias legales y están menos cubiertas por seguros de riesgos laborales. Por ello, la cifra reportada para las mujeres, no necesariamente corresponde a la realidad. Solamente en el caso de las maquilas, las mujeres que padecen enfermedades catalogadas como riesgos laborales son muchas y en su mayoría no son cubiertas por seguros de este tipo, ni hablar de aquellas que trabajan en labores agrícolas y agroindustriales, que en su mayoría tampoco cuenta con seguros y trabajan en condiciones de riesgo.

En cuanto a la edad, se establece que más del 82.8% de los accidentes de trabajo ocurre en el rango de 15 a 39 años. Las cifras anteriores son del cuadro estadístico del IHSS, sin embargo, las cifras reales de accidentes y enfermedades laborales son mucho mayores para ambos sexos. En Honduras, la mayoría de personas que sufren accidentes laborales, no están cubiertas por un seguro y no se registran.

Flexibilidad de hecho

En las empresas maquiladoras nos encontramos de forma evidente con una serie de desaplicaciones a la legislación, que la convierten en letra muerta e ineficaz para una gran cantidad de trabajadores y trabajadoras.

Esta situación reiterada indica una flexibilidad de hecho en materia de salud y seguridad ocupacional, y en general, en los diversos temas que abarca el derecho a Condiciones decentes de trabajo.

A continuación presentamos algunas situaciones que se presentan en la maquila pero que se aplican también a otros sectores como la agroindustria y el sector informal:

- Aunque el salario debe pagarse en moneda legal, en las empresas maquiladoras hondureñas se dan formas veladas de restricción en los salarios, mediante bonos que se condicionan según la voluntad del empleador. Por ejemplo en fábricas de maquila de Choloma y Villanueva el 88 % de las obreras trabaja por meta y con un salario fijado de acuerdo a dicha meta y un monto base. Las y los trabajadores producen entre 800 a más de 1000 piezas de ropa por día, lo que representa una productividad de 2 a 4 piezas por minuto.
- En la mayoría de las maquilas no se pagan debidamente las horas extras, y los trabajadores y trabajadoras desconocen si el pago que reciben es por jornada ordinaria o por jornada extraordinaria (horas extras).
- En general, en todas las fábricas se trabaja un mínimo de 44 horas semanales. En fábricas de maquila de Choloma y Villanueva el 77 % de las trabajadoras hacía horas extras y para un tercio de ellas, eran obligatorias.

- Según requiera la empresa, se trabaja de domingo a domingo, sin que se respete el descanso semanal.
- Se presentan gran cantidad de denuncias por negativas de permisos para citas médicas de control de embarazo.
- Se irrespeta la licencia de maternidad.
- El IHSS generalmente no cuenta con los medicamentos prescritos y estos tienen que ser costeados por el trabajador/a enfermo/a.
- Se trabaja en un ambiente estrictamente controlado: se prohíbe hablar, se otorgan tiempos precisos para ir al baño, los descansos (uno en la mañana y otro en la tarde) duran diez minutos y el almuerzo media hora.
- Las trabajadoras padecen de dolencias permanentes, desmayos, depresión, estrés, enfermedades contagiosas y crónicas, deformaciones, hinchazón de pies y manos, alergias, quemaduras, problemas respiratorios y otros riesgos derivados de las pésimas condiciones de trabajo.
- Por medio de metas e incentivos se fomenta la competencia entre trabajadoras y trabajadores. Esto implica un gran nivel de estrés, genera individualismo y separación entre los trabajadores y una gran inestabilidad laboral. Aquellos/as que no pueden alcanzar las metas ven constantemente amenazado su puesto de trabajo.
- Los locales de las fábricas son espacios ruidosos, contaminados y hacinados, las relaciones son tensas y con altos niveles de stress (existen una serie de prohibiciones como hablar, el tiempo del baño y los descansos son cortos, existe acoso por parte de las personas que supervisan, abuso físico y sexual, y hostigamiento sexual. Esto provoca en las trabajadoras problemas graves de salud graves que pueden ocasionar hasta la pérdida del empleo.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

En Honduras, ponemos el **caso de Choloma y Villanueva**, donde las fábricas maquiladoras presentan condiciones de trabajo que tienen las siguientes características:

- Alta rotatividad en el empleo: 79% de las encuestadas en Villanueva permanecieron menos de un año en el mismo trabajo.
- Jornadas de trabajo de más de 9 horas.
- Establecimiento de horas extras: el 77% de los casos hacía horas extras y para un tercio de ellas estas horas extras eran obligatorias.
- Jornada y salario por meta: el 88% de las obreras trabaja por meta y con un salario fijado de acuerdo a dicha meta y un monto base. Es decir, que por día se debe producir una cantidad determinada de piezas. Si luego de la jornada ordinaria no se ha cumplido la meta, se trabajará hasta lograrla sin el correspondiente pago de horas extras.

Hay que resaltar que en Honduras, es obligación de la Dirección General de Previsión Social la aprobación de los Reglamentos Especiales de Higiene y Seguridad de todas las empresas con 10 o más trabajadores permanentes, dentro de los tres meses siguientes a la iniciación o apertura de una empresa o centro de trabajo.

El trámite para la aprobación del Reglamento Especial, muchas veces es lento y engorroso. Esto hace que muchas empresas no soliciten a tiempo la aprobación de los mismos o que se atrase indefinidamente en presentar los documentos.

Además, en la mayoría de los casos, los reglamentos son elaborados por los Inspectores de Trabajo, que desconocen la realidad de las empresas, así como el tema de salud y seguridad en el trabajo. Así, muchos reglamentos no guardan relación con la industria o centro de trabajo en donde deben aplicarse.

La crítica más grave sobre la aprobación de estos reglamentos especiales, es que sólo sirven para legalizar un documento. El problema de fondo es que no se establecen las medidas de prevención, control y sanción por la inobservancia de las leyes.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Legales:

- Muchas de las leyes aprobadas por el Congreso, no guardan relación entre un texto aprobado en un año respecto de otros, resultan ser contradictorios. Esto corresponde a que en cada gobierno, los y las legisladoras quieren meter al congreso sus propias leyes según los criterios de cada uno. En muchos casos no existe un estudio serio que de coherencia a unas leyes con otras, de allí que se vean contradicciones legales.
- Las pésimas condiciones de trabajo y deficiencias en la seguridad ocupacional de los y las trabajadoras de Honduras, determina que haya un grave incumplimiento de los Convenios de la OIT. Los obstáculos son por un lado, la falta de observancia de las disposiciones del Código del Trabajo por parte de los patronos, pero por otro lado, las dependencias de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, no cumplen con su cometido de velar por los derechos laborales.

Obstáculos Políticos:

- Preocupación por ocultar los problemas: Graves violaciones de los derechos laborales son abordadas de manera de ocultar el problema. Se prometen investigaciones que nunca llegan.

- Desinterés de los y las funcionarios de gobierno para enfrentar y denunciar las irregularidades y castigar a las personas y empresas responsables.

Obstáculos Prácticos:

- Cultura institucionalizada de irrespeto de derechos laborales.
- El empleo es cada día más escaso, lo que obliga a dejarse explotar y maltratar, sin decir nada, ni organizarse. Esta medida se institucionaliza cuando no hay elementos legales, ni espacios administrativos, políticos o jurisdiccionales adecuados.
- En muchas ocasiones las leyes no pueden aplicarse porque no existen los procedimientos para garantizarlas.
- La poca vigilancia estatal, la complacencia y el desconocimiento de funcionarios/as del Estado, Jueces e inspectores/as de trabajo.
- No existe una coordinación efectiva entre las diferentes instituciones que participan en el seguimiento a los casos de incumplimiento que se presentan.
- Indiferencia del Ministerio del Trabajo frente a condiciones desfavorables de los y las trabajadoras.

Libertad Sindical

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 134: Frente al despido de un o una sindicalista, no existen procedimientos administrativos ni judiciales que sean especiales para revisar estos casos. Es decir, que se sigue la vía ordinaria para resolverlos, como en cualquier despido.

Código de trabajo:

- Artículo 21: excluye del derecho de sindicación a los trabajadores de explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez trabajadores.
- Artículo 475: indica la necesidad de contar con un mínimo de 30 trabajadores para constituir un sindicato.
- Artículos 510 c y 541 c: prohíbe que los extranjeros ocupen cargos de dirección sindical;
- Artículos 10 y 469: prohíben prácticas laborales desleales que obstaculicen, impidan o limiten de cualquier forma el libre ejercicio a la libertad sindical.
- Artículo 517: Prohíbe la movilidad funcional previa o posterior a la constitución del sindicato. *"Los colectivos que gozan de fuero sindical son los trabajadores que pretenden constituir u organizar un sindicato y los dirigentes sindicales"*.
- Artículo 113: Ante el incumplimiento de la orden de reintegro al trabajo para un o una sindicalista, declarada por la autoridad judicial, puede ordenarse el apremio del empleador
- Artículo 472: indica que el ejército y la policía, pueden constituir organizaciones sindicales, pero no pueden realizar negociaciones colectivas. Además

dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos o más sindicatos de trabajadores.

- Artículo 504: Un 90% de los afiliados deben ser trabajadores hondureños.

Ley orgánica de la policía:

- Prohíbe la sindicalización de los guardias de seguridad.

Decretos legislativos:

- N° 43-97: Reforma los artículos 20 y 35 de la Ley del Salario Mínimo, contemplando su revisión por lo menos una vez al año y el establecimiento del BONO EDUCATIVO por familia.
- No.179-97: Reforma los artículos 1 y 9 de la Ley del Séptimo Día y Tercer Mes, en concepto de Aguinaldo.
- No. 218-97: Ley del Estatuto de los Trabajadores Sociales: regula las relaciones de trabajo entre el Trabajador Social y el Contratante.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. Ratificado el 27 de junio de 1956.
- Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Ratificado el 27 de junio de 1956.

¿Qué sucede en la práctica con la libertad sindical?

Si bien en Honduras existe un reconocimiento formal de la libertad sindical, también existen una serie de mecanismos de control estatal sobre la actividad de las organizaciones sindicales, tanto en lo relativo a la constitución y registro como en cuanto a su funcionamiento. Estas regulaciones restringen la libertad sindical lo que nos permite afirmar que en Honduras existe una flexibilidad legal en cuanto a la autonomía colectiva. Asimismo existen desregulaciones que impiden la libertad sindical.

El reconocimiento estatal sigue siendo una condición necesaria para la existencia misma de la organización sindical en Honduras pues la inscripción en los registros estatales no sólo constituye un requisito de publicidad, sino también una auténtica autorización estatal para el funcionamiento de la organización.

Debe tenerse presente que el Comité de Libertad Sindical de la OIT considera que el registro de las organizaciones, cuando es una simple formalidad, no contradice el Convenio Núm. 87. Por el contrario, admite estar en presencia de una violación a la libertad sindical cuando de manera más o menos discrecional, las autoridades pueden negar la inscripción del sindicato o cuando *"un procedimiento de inscripción es complicado y largo o la latitud con que las autoridades administrativas pueden ejercer sus facultades, en la práctica pueden representar un obstáculo serio a la creación de un sindicato y, en definitiva, la privación del derecho a crear una organización sin autorización previa"*.

En el caso de Honduras no existe legislación que alargue el periodo para la autorización de la organización sindical, más la práctica demuestra obstáculos y demoras en los trámites de inscripción.

También resulta abiertamente contrario a la libertad sindical el Decreto No. 10-97 del 26 de febrero de 1997, y denominado como Reglamento de Asociaciones Sindicales. Este decreto, desconociendo el contenido de la ley, impone en esta materia obligaciones y requisitos no sólo ilegales sino que limitan el derecho de las organizaciones de redactar libremente sus estatutos y reglamentos.

El Reglamento define el número máximo de asambleas generales, el quórum de las mismas, los temas que deben tratarse en las asambleas extraordinarias y las votaciones que para cada caso se requieren. Incluso se establece expresamente la posibilidad de que la asamblea sea convocada directamente por el Responsable del Departamento de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo y autoriza la presencia de las autoridades administrativas en las asambleas. Se trata de evidentes violaciones a la libertad sindical.

Todas estas regulaciones que lesionan la libertad sindical, son la justificación y el mecanismo para una serie de violaciones de hecho, que también afectan el ejercicio del derecho.



Desregulación

El Código de Trabajo Hondureño contiene normas que desregulan la libertad sindical mediante el establecimiento de prohibiciones e impedimentos a la constitución de sindicatos.

Entre ellas podemos citar las siguientes:

- Necesidad de contar con 30 personas para constituir el sindicato. Este requisito impide la constitución de sindicatos en las empresas pequeñas y medianas. (Art. 475).
- Se limita el porcentaje de trabajadores/as no nacionales afiliados a la organización sindical que establece que un 90 % de los afiliados/as deben ser hondureños. Se trata de una evidente discriminación que le impide a los trabajadores/as no nacionales la plena participación en las organizaciones sindicales, lo que se entra en contradicción con los principios de la libertad sindical.
- Además se prohíbe a los/as extranjeros ocupar cargos de dirección en la organización sindical (Art. 510) lo cual constituye una discriminación para los trabajadores/as extranjeros/as que contradice el Convenio 87 de la OIT, en virtud del cual se debe garantizar que las organizaciones de trabajadores/as puedan elegir libremente a sus dirigentes.
- Dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos o más sindicatos de empresa y si por cualquier motivo llegase a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados (Art. 472). También se prohíbe a los y las trabajadoras pertenecer a más de una organización sindical (Art. 476). Ambas normas limitan la pluralidad sindical.
- No se establecen normas específicas en torno a la no-injerencia de los empleadores en las organizaciones sindicales. Con esto se incumple el artículo 2.1 del Convenio 98 de la OIT que establece que los sindicatos deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de los empresarios con el objeto de colocar a las organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.
- En caso de reducción de los/as afiliados/as de un sindicato a menos de 30, la legislación laboral permite la disolución de dicho sindicato mediante un acuerdo del Ministerio de Trabajo. Estamos acá frente a una disolución administrativa contraria al artículo 4 del Convenio 87 de la OIT, el cual prohíbe la disolución de organizaciones de trabajadores/as por vía administrativa. Solo los mismos afiliados podrán disolver un sindicato y en casos extremos, solo una sentencia debidamente respaldada del Tribunal de Trabajo podrá hacer efectiva la disolución.
- La Ley Orgánica de la Policía prohíbe la sindicalización de los guardias de seguridad, lo cual viola el derecho a la libre sindicalización..
- El fuero sindical no protege de manera especial a todos los dirigentes sindicales, ni a los candidatos a los cargos sindicales, pues la protección aplica sólo para aquellos que resulten miembros de la Directiva Central y no de las seccionales y subseccionales cuando existan.
- Frente al acto de despido de un o una dirigente sindical, no existe un procedimiento especial para su revisión. El trabajador/a deberá acudir a la vía ordinaria, con el consecuente atraso en su reintegro.

Además de todo lo anterior, se presenta también una desregulación del derecho de huelga, ya que la legislación laboral hondureña prohíbe la huelga en los servicios esenciales que se relacionan con la vida, la salud y la seguridad de las personas (Art. 243 Código de Trabajo).

También se mantiene la prohibición a la huelga en los servicios de transporte público y servicios relacionados con los combustibles. Con lo anterior, el concepto de "servicio esencial" se amplía a otras actividades que no revisten esa categoría, ampliando con ello la restricción del derecho de huelga a más servicios. Asimismo los empleados públicos tiene prohibido realizar huelgas de solidaridad intersindical (Art. 4 decreto número 71-86).

Flexibilidad jurisprudencial

En Honduras observamos la flexibilidad jurisprudencial cuando, tanto las autoridades administrativas como las judiciales, realizan una **interpretación restrictiva de las normas laborales**. La consecuencia directa de esta interpretación restrictiva por parte de los ejecutores de las leyes, es el impedimento del ejercicio del derecho a la libertad sindical. Para ilustrar, podemos citar el siguiente ejemplo:

El Ministerio de Trabajo niega la inscripción de las organizaciones sindicales de los guardias de seguridad privada pues considera a los servicios de vigilancia privada como comprendidos en el enunciado "cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden" a los que la constitución les impide la sindicalización.

Lo anterior constituye una discriminación contra este sector de trabajadores, pues a partir de una interpretación administrativa y restrictiva del artículo 534 del Código de Trabajo, se deniega la inscripción de las organiza-

ciones sindicales de estos trabajadores en contravención del Convenio 98 de la OIT.

Otro tema interesante es que aún cuando la huelga se admite en Honduras como un derecho fundamental de los/as trabajadores/as (Art. 128.13 Constitución Política) su ejercicio se encuentra por lo general ligado al fracaso de los mecanismos estatales de solución de conflictos, restringido a determinadas actividades y dentro de un riguroso marco de condiciones/requisitos fijados expresamente por la ley. De esta forma, el artículo 241 del Código de Trabajo, exige como requisito que la mitad más uno de los trabajadores apoyen el movimiento de huelga.



Flexibilidad de Hecho

Se presenta la flexibilidad de hecho cuando por ejemplo, se dan atrasos en el trámite de la personería jurídica de los sindicatos. A pesar de que el Código de Trabajo establece que se puede conseguir en 30 días, esto en la práctica no es cierto, pues el Ministerio de Trabajo dilata los trámites de manera que tales plazos nunca se cumplen impidiendo el ejercicio de la libre sindicalización.

Este tipo de flexibilidad se ve con gran fuerza en el caso de empresas maquiladoras y se manifiesta en los siguientes aspectos:

- La no-existencia de sindicatos en dichas empresas. Esta situación obedece a la tenaz resistencia para aceptar la organización sindical por parte de los empresarios maquiladores agrupados en la AHMA, quienes consideran que en las empresas donde existen sindicatos la producción disminuye considerablemente, restándole competitividad a Honduras y ahuyentando la inversión extranjera.
- Por su parte, el gobierno en general y en particular la Secretaría de Trabajo, no se comprometen a garantizar los derechos de las trabajadoras. Contrariamente, demuestran mayor interés en asegurar la inversión extranjera.
- A su vez las trabajadoras ven en los sindicatos un peligro de despido y el miedo a la organización clandestina. También sienten una dirigencia casi siempre ajena a sus necesidades y existe una falta de credibilidad en los resultados a largo plazo. Parte de esos problemas tiene relación con la dificultad de los dirigentes sindicales para entender que este sector, mayoritariamente femenino y joven, presenta demandas específicas de género. En efecto, históricamente las mujeres han sido relegadas en los pliegos y reclamos sindicales, o se las consideran de segunda importancia en las organizaciones integradas mayoritariamente por hombres.
- A pesar de los movimientos organizativos con la finalidad de formar sindicatos, estos intentos son reprimidos sistemáticamente (despidos, detenciones, maltrato físico), con la intervención de los organismos de seguridad del Estado para *"garantizar la seguridad de las inversiones."*

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Queja contra el gobierno de Honduras presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

En el 1992, el Comité de Libertad Sindical de la OIT emitió el Informe 283 respecto a las denuncias de la CIOSL sobre las siguientes violaciones a la libertad sindical por parte de empresas hondureñas:

- La asunción de actividades sindicales (como la negociación colectiva) por parte de asociaciones solidaristas con el beneplácito de las empresas y el Gobierno;
- El despido de trabajadores y representantes sindicales en la mina "El Mochito" y la represión de la huelga iniciada poco después, con un saldo de un muerto y más de 20 heridos;
- Suspensión y despido de trabajadores en la empresa Polymer, Industrial;
- La obligación en empresas de la Cervecería Hondureña y Polymer, de no pertenecer a un sindicato para poder afiliarse a una asociación solidarista;
- Despidos antisindicales en diez empresas que el mismo gobierno reconoce: Kativo de Honduras, Pinturas Surekota SA, Textiles San Pedro, Polytubo, Hondufibras. Polyproductos SA, Termoplast, Banco del Ahorro Hondureño, Banco Futuro y Grupo de Empresas Camaroneras del Sur del país.

Caso de la empresa Kimi instalada bajo el régimen de Zona Franca

En octubre de 1996 se inicia en la maquila coreana Kimi de Honduras un conflicto por la legalización del sindicato y la celebración de un convenio colectivo. La Kimi empleaba alrededor de 500 trabajadores y trabajadoras. Rechazó el reconocimiento del sindicato, a pesar de que las trabajadoras entregaron la documentación pertinente al Ministerio de Trabajo.

La respuesta de la empresa fue el despido de varios/as trabajadores/as razón por la cual realizaron una huelga de 12 días con el apoyo de la Central Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y la Federación Independiente de Trabajadores Hondureños (FITH). Para lograr la reinserción de sus compañeros /as, el reconocimiento del sindicato y un convenio colectivo se inició una campaña a nivel nacional e internacional.

Después de muchas dificultades se obtiene la legalización del sindicato, pero no se concreta el convenio colectivo sino hasta que se denuncia el hecho a nivel nacional e internacional. Con estas presiones, lograron que el 19 de marzo de 1999 el sindicato SITRAKIMIH firmara un convenio colectivo que prevé entre otros puntos, el aumento de los salarios en un 10 %. Esta situación no sirvió de mucho ya que KIMI pretendía desde el huracán Mith salir del Parque Industrial Continental y cerrar sus instalaciones en La Lima.

En mayo de 1999 KIMI firmó un contrato con otro parque industrial en Honduras fuera de La Lima, lo que en consecuencia significaría que el convenio colectivo en La Lima no tendrá validez en el nuevo centro de trabajo.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Legales:

- Los y las trabajadoras de los servicios oficiales, excepto el ejército y la policía, pueden constituir organizaciones sindicales, pero no pueden pactar negociaciones colectivas.
- La legislación laboral establece expresamente la necesidad del reconocimiento estatal para formar sindicatos.
- El número de Afiliados para constituir un sindicato es de treinta personas. Los trabajadores de microempresas no pueden constituirlo.
- Para ser miembro de las directivas sindicales, tanto provisionales como reglamentarias (Dirigente sindical) la persona debe ser de nacionalidad hondureña, lo que impide que los naturalizados, ejercer este derecho.

Obstáculos Prácticos:

- La Personería Jurídica, según el Código se puede conseguir en treinta días, pero en la práctica no es cierto, pues la administración pública (en este caso el Ministerio del Trabajo) es lenta y dilata los trámites a veces por falta de personal o por falta de interés de los empleados.
- Las constantes ventas intempestivas de empresas transnacionales conlleva a la desaparición de la organización.
- Se ha institucionalizado una mentalidad antisindical en los funcionarios públicos, en los empresarios y en muchos casos también entre los trabajadores y trabajadoras.

Negociación Colectiva

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- No se consagra el derecho de negociación.

Código de trabajo:

- Artículo 53: Indica que la representación de los trabajadores en el contrato o convención colectiva, puede ser asumida por una o varias organizaciones de trabajadores así como por los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente.
- Artículo 790: Se establece que en caso de una negociación frustrada iniciada por el sindicato surgirá una convención colectiva. Con respecto a trabajadores no sindicalizados surgirá -si se produce el acuerdo- un pacto colectivo de condiciones de trabajo, que ubicaríamos como el “arreglo directo”.
- Artículo 794: El procedimiento de conciliación es una etapa posterior a la de arreglo directo. Si no se logra un acuerdo por medio del arreglo directo; los trabajadores organizados o sindicalizados deben acudir a la conciliación.
- Artículo 60: Indica que la convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor.

- Artículos 65 a 66 y 82 a 84: Ante el incumplimiento del acuerdo logrado por parte del empleador, los trabajadores pueden solicitar que cumpla con lo acordado mediante las acciones judiciales ordinarias. El empleador puede ser multado por la autoridad administrativa y cobrados los daños y perjuicios ocasionados por decisión de la autoridad judicial.
- Artículos 617, 620 y 625: También se puede solicitar el apremio del empleador en caso de que incumpla la orden de reintegro del trabajador.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Ratificado el 27 de junio de 1956.

No-ratificados:

- Convenio 154: El concepto de negociación colectiva comprende todas las negociaciones que involucran a una organización de trabajadores y a un empleador y/o sus organizaciones, 1981.
- Convenio 135: Representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales según la legislación o la práctica nacional, ya se trate de representantes sindicales o representantes electos, 1971.

¿Qué sucede en la práctica con la negociación colectiva?

En Honduras, según los artículos 53 y 54 del Código de Trabajo, basta con que existan trabajadores/as sindicalizados para que el patrono se encuentre obligado a la negociación del contrato colectivo o convención colectiva. La representación de los trabajadores/as en principio la tiene solo la organización sindical, sin embargo, la ley hondureña permite que coaliciones temporales de trabajadores (no sindicales) puedan negociar convenciones colectivas.

Encontramos que respecto a la negociación colectiva, tanto en la legislación laboral como en la práctica, se dan limitaciones y restricciones que confirman la existencia de la flexibilidad laboral en esa materia.

Desregulación

Si bien las y los empleados públicos tienen derecho a organizarse en sindicatos, tienen prohibido celebrar convenciones colectivas de trabajo según lo dispuesto en el artículo 534 del Código de Trabajo. Con esta restricción se les cercena una de las actividades más importantes de la libertad sindical, cual es la negociación de sus condiciones de trabajo.

Esta situación además de discriminatoria constituye una violación al artículo 1.1 del Convenio 98 de la OIT, que establece que los trabajadores gozarán de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Flexibilidad legal

El Código de Trabajo hondureño determina el contenido temático que debe incluir la convención colectiva y señala las materias que no pueden regularse (Art. 58, 78 y siguientes CT). Es decir que la legislación restringe los temas que debe contener la negociación colectiva, y restringe también la autonomía colectiva de los sindicatos.

Asimismo, el Estado hondureño se reserva las facultades de homologación y registro de los resultados de las negociaciones colectivas ante el Ministerio de Trabajo, con lo que se da un rígido control estatal sobre el contenido de la negociación colectiva.

Ambas situaciones riñen con la autonomía colectiva entendida como el derecho de las organizaciones sindicales a funcionar libremente en la sociedad, sin la injerencia de los empleadores y el Estado y contradicen lo establecido en el Convenio 98 de la OIT.

La legislación hondureña es la única de la región que dispone una cláusula de exclusión, en la cual se permite regular el ingreso a la empresa limitándolo a la condición de afiliado sindical. Esto significa que en esas empresas solamente pueden laborar los trabajadores o trabajadoras afiliados/as al sindicato. Además el contrato colectivo puede establecer privilegios a favor de los sindicalizados, aunque la aplicación de la norma no puede darse en perjuicio de quienes, sin pertenecer al sindicato laboren ya en la empresa al momento de suscripción del instrumento.

Flexibilidad de hecho

La flexibilidad de hecho la vemos en la disminución de los contratos colectivos que se han venido dando en los últimos años y en las dificultades que enfrentan los sindicatos hondureños para que los empresarios negocien las condiciones de trabajo y respeten lo pactado.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

- La dirigencia de los Sindicatos no responde a los intereses de los trabajadores.
- Los Contratos Colectivos responden más a los intereses patronales que a los intereses de los y las trabajadoras.
- No hay un proceso de consulta con las bases para la firma de los Contratos Colectivos
- Falta democratizar los sindicatos en la elección de los dirigentes.
- No se da la debida socialización de los beneficios que se persiguen mediante la negociación de los contratos colectivos.
- Ingerencia gubernamental en este proceso, especialmente cuando se trata de asociación de trabajadores del sector público.
- Los instrumentos que surgen de este procedimiento, cuando no se denominan y asumen la naturaleza de una Convención Colectiva de Trabajo, pueden ser denominados como auténticos convenios conciliatorios, convenio colectivo o pactos colectivos.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

1. Retiro de la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH) del Pacto Social

Después de ocho meses de firmado el Pacto Social entre las Centrales obreras, la empresa privada y el gobierno, el Congreso de la CTH oficializó su retiro en protesta por no haber logrado nada favorable para los trabajadores del campo y la ciudad

2. Asamblea de Secretarios Generales del SITRATERCO pone fin al programa "Juntos es mejor" que había impuesto la Tela Railroad Company después de la derrota de la huelga de 1994. Tras la derrota de 1994 -cuando el Comité Ejecutivo General del SITRATERCO (Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company), presidido por Tomás Alvarez, traicionó la lucha contra los despidos y el cierre de fincas, provocando la peor derrota en la historia del sindicato- la empresa logró imponer el programa llamado "Juntos es Mejor", por medio del cual la dirigencia del sindicato se convirtió en correa de transmisión de los intereses de la compañía transnacional al interior de las filas sindicales.



Eliminación del trabajo forzoso y las horas extras obligatorias

Reconocimiento legal del derecho

Ley de Rehabilitación del Delincuente:

Decreto núm. 173-84 de 15 de octubre de 1984:

- Artículo 52: El trabajo en prisión puede ser obligatorio para el condenado y voluntario para el procesado

Convenios Internacionales OIT:

- Convenio 29: Establece de manera detallada el contenido del trabajo forzoso u obligatorio y las excepciones que puede haber al respecto, 1930. Ratificado el 21 de febrero de 1957
- Convenio 105: Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley, 1957. Ratificado el 4 de agosto de 1958.

¿Qué sucede en la práctica con el trabajo forzoso y las horas extras?

El tema de las horas extras es uno de los más incómodos para los sectores empresariales. En toda la región centroamericana los grupos de empresarios/as presionan para que la legislación sea más “flexible” en este sentido. Se argumenta que la producción de las empresas no siempre es la misma, existen picos altos y bajos por lo que las empresas deben poder ajustar el horario de sus trabajadores a las exigencias de la producción.

En este sentido, la tendencia regional es a una flexibilidad de hecho en cuanto a la cantidad de horas extras laborables y el pago que se recibe por ellas.



Flexibilidad de Hecho

Este tipo de flexibilidad se produce de dos formas:

- 1) La primera es cuando el empleador consigna como obligación de todas y todos trabajar tiempo extra, motivado por el volumen de trabajo existente y la premura en la fecha de entrega. Es frecuente ver en las zonas francas de maquila textil, grupos de jóvenes trabajadoras y trabajadores que laboran 10 y hasta 12 horas diarias con tal de salir a tiempo con la demanda de trabajo de empleador. En algunas ocasiones no hay pago de tiempo de horas extras, sino que se concede el descanso de un tiempo equivalente al que se ha trabajado, lo cual está fuera de lo que dispone la ley. En la práctica, el negarse a trabajar tiempo extra implica ser despedida o despedido de inmediato, por tanto no hay opción, o se trabaja extra o se queda sin empleo.
- 2) La otra forma de flexibilidad se da cuando las horas extras son solicitadas por el o la trabajadora, dado que con el salario que percibe mensualmente no alcanza a cubrir la canasta básica que triplica su salario. Así las precarias condiciones de vida, manifestadas en los bajos salarios, alto costo de la canasta básica, y pérdida del poder adquisitivo de la moneda, lleva sobre a hombres y mujeres a someterse "voluntariamente" a trabajar más de las 8 horas ordinarias, con la finalidad de aumentar su precario ingreso.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Legales:

- Ausencia de sanciones específicas y justas, por incumplimientos de la ley en cuanto a jornada de trabajo y pago de horas extras.

Obstáculos Políticos:

- Todas las "concesiones" o facilidades que se le brindan a la inversión extranjera, especialmente en la modalidad de empresas maquileras, conlleva también una actitud de tolerancia a los abusos por parte de las instituciones públicas encargadas de velar por los derechos laborales.
- Hay una tendencia de los gobiernos a favorecer cualquier tipo de inversión con tal de generar algún tipo de empleo, sin importar la calidad de ese empleo.

Obstáculos Prácticos:

- Existe una cultura de la tolerancia ante la violación de los derechos laborales: El Ministerio de Trabajo ignora maliciosamente esta práctica y promueve la aceptación de la obligatoriedad de las horas extras que se practica en muchas empresas.
- La crisis en la economía familiar, la escasez del empleo, los bajos salarios, el alto costo de la canasta básica y la pérdida de la capacidad adquisitiva, entre otros, someten a las trabajadoras y trabajadores a condiciones de trabajo indignos.
- La "flexibilidad laboral": en la práctica se han impuesto las condiciones de flexibilidad en el trabajo. Una primera manifestación de ello es la modificación de los horarios de trabajo y de la jornada ordinaria, que son definidos por las necesidades de los empleadores y el vaivén de la oferta y la demanda.

Eliminación del trabajo infantil

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículos 124, 128.7 y 171: Se prohíbe el trabajo de los menores de edad que participen de educación mínima u obligatoria, hasta el ciclo de enseñanza general básica, que es gratuita.
- Artículo 24: Prohíbe el trabajo del menor que pueda afectar su salud o impedir su desarrollo físico o mental
- Artículo 128.7: La edad mínima de admisión al empleo es de 16 años

Código de trabajo:

- Artículo 129: Derecho de participar en programas de formación profesional.
- Artículo 395: Se prohíbe que ejecute actividades consideradas como insalubres y peligrosas.
- Artículo 128 y 44: En actividades consideradas como insalubres o peligrosas, la edad mínima se mantiene en 16 años (art. 128 CT) y se exige 18 años en labores de pesca submarina o en la contratación de servicios en el exterior.

- Artículo 32: La jornada laboral del menor de edad es de 6 horas diarias y 30 semanales, y si se trata de menores cuya edad se encuentra entre 14 y 16 años, la jornada se reduce a 4 horas diarias y 20 a la semana.
- Artículo 129: Se prohíbe la jornada extraordinaria para menores de 16 años.

Reglamento sobre el trabajo infantil:

- Artículos 38 y 47: Derecho de participar en programas de formación profesional.
- Artículos 122 y 123: Se prohíbe que ejecute actividades consideradas como insalubres y peligrosas.
- Artículo 20: El CNA autoriza el trabajo de menores a partir de los 14 años, siempre y cuando participen del sistema educativo.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 138, sobre la edad mínima para trabajar, 1999. Ratificado el 9 de junio de 1980.
- Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Ratificado el 25 de octubre del 2001.



¿Qué sucede en la práctica con el trabajo infantil?

Honduras es uno de los países que muestra mayores niveles de incidencia relativa al trabajo infantil. El impacto del ajuste estructural y las políticas económicas neoliberales, se ha visto reflejado en la desintegración familiar y en las estrategias sociales y familiares de supervivencia, que implican expulsar los niños y niñas a la calle en busca de ingresos económicos.

En el Informe de Desarrollo Humano de 2000 se señala que con relación al resto de los países de Latinoamérica, tiene los porcentajes mas altos de población infantil incorporada al mercado de trabajo. Las actividades donde se concentra casi el 70% de la PEA infantil son la agricultura y el comercio, para el caso de los niños y el servicio doméstico con respecto a las niñas.

Los niños/as con necesidades insatisfechas ingresan al mercado laboral a temprana edad. La mayoría lo hace en el sector informal de la economía, sin embargo es necesario destacar que actualmente el número de solicitantes de empleo, menores de 18 años en el sector formal se ha incrementado, especialmente en el área de servicios, construcción y maquiladoras.

En general, con respecto al trabajo infantil puede decirse que son incorporados a la actividad laboral en condiciones irregulares, incluso antes de tener la edad legal para trabajar. Las relaciones laborales que los patrones establecen se caracterizan por la informalidad, la explotación y la violación sistemática de sus derechos. Los contratos de trabajo se hacen de forma verbal e imprecisa, de tal forma que sus términos pueden ser fácilmente cambiados a la voluntad del empleador.

Según la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, para 1999 había 139.330 niños y niñas y 344.975 adolescentes trabajando o buscando empleo en Honduras. En la última década, la PEA infantil creció en un 12.5% y la PEA juvenil en 44.3% y se incrementó la proporción de niñas trabajadoras.

Además, cerca de 261,000 adolescentes de ambos sexos también trabajan, de los cuales el 66% viven en el área rural y el resto son urbanos distribuidos así: 27,272 en el Distrito Central, 19,890 en San Pedro Sula y 48,981 en ciudades medianas y pequeñas.

En el área rural trabajan en la agricultura el 67% seguido por la industria manufacturera con un 12% y el comercio con un 11%. En el área urbana se observa la misma tendencia tanto en ciudades grandes, medianas y pequeñas concentrándose principalmente en empresas relacionadas con la industria manufacturera, el comercio y los servicios.

CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIMARIO:

El trabajo de los niños se concentra principalmente en el Sector Primario de la economía. En general desarrollan arduas jornadas de trabajo a la intemperie o en locales inadecuados, o se encuentran sometidos a altas temperaturas, en contacto con sustancias tóxicas como los plaguicidas o insecticidas usados en la fumigación de los cultivos o inhalando humo de las quemadas forestales que el campesinado hondureño utiliza para preparar las tierras para la siembra. Estas condiciones se suman a la falta de oportunidades para asistir a la escuela, especialmente en las épocas de siembra y recolección.

CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR SECUNDARIO:

En el Sector Secundario el 0.2% de los niños trabajan en la minería, laboran en situaciones de alto riesgo, sin medidas de protección para los gases tóxicos de emanación de las minas y alrededor de un 15% lo hacen en el sector manufacturero.

CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR TERCIARIO:

En el Sector Terciario trabajan principalmente como vendedores ambulantes, expuestos al tráfico vehicular y a medios delincuenciales que atentan contra su seguridad personal y su desarrollo psicosocial. También se menciona con importancia, la explotación sexual de menores.

Según la investigación mas reciente realizada en Honduras por la OIT, se han identificado formas de trabajo que según el Convenio 182 se definen como las peores formas de trabajo infantil:

- Esclavitud o prácticas análogas: algunas formas de servicio domestico.
- Explotación sexual comercial infantil.
- Utilización de niños (as) en actividades ilícitas: tráfico de drogas, robo de vehículos.
- Trabajos que dañan la salud, seguridad, higiene o moralidad de los niños y niñas.
- Fabricación de cohetes.
- Recolección de basura.
- Venta y manejo de productos químicos para agricultura.
- Menores trabajando en centros nocturnos, bares o billares.
- Menores trabajando en aserraderos o en el corte de madera con motosierra.
- Minería, extracción de tierra.
- Trabajos agrícolas en diferentes plantaciones.

- Niños (as) aprendices de buzos.
- Niños (as) utilizados en la mendicidad.
- Niños (as) expuestos al tráfico vehicular.

La población infantil ocupada en el trabajo doméstico tiene el nivel de salarios mas bajos respecto a otras categorías de asalariados del sector publico, privado, o por cuenta propia.

Tareas domesticas realizadas realizadas por niñas, en hogares de terceros

- Asear la casa
- Asear la cocina, después de cada comida
- Lavar ropa de toda la familia
- Lavar ropa de los niños (as)
- Aplanchar la ropa de vestir de toda la familia
- Aplanchar ropa de cama y cortinas
- Cocinar, cuando menos tres veces al día, para comer en casa y preparar para llevarla
- Acarrear agua
- Hacer mandados
- Lavar vehículos
- Asear el patio y garaje de la casa
- Limpiar y cuidar el jardín
- Actividades productivas
- Cuidar ancianos y enfermos
- Cuidar niños (as) en casa y acompañarlos a la escuela o estaciones de autobuses escolares etc.

PEA infantil por sexo,
de 10 a 17 años, ocupados en trabajo doméstico
en hogares de terceros

| TOTAL | NIÑOS | % | NIÑAS | % |
|--------|-------|------|--------|------|
| 20,764 | 1,189 | 5.7% | 19,575 | 94.3 |

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, EPHM.
Marzo 1999,

Desregulación

Edad mínima: La Constitución Política establece que la edad mínima de admisión al empleo es de 16 años. Sin embargo, el Código de Trabajo autoriza el trabajo de menores por debajo de esa edad, a partir de los 14 años, siempre y cuando sigan sometidos a la enseñanza. Es decir que la misma ley abre el portillo para que menores de 16 años laboren.

Jornada de trabajo: La jornada para el menor de edad es de 6 horas diarias y 30 semanales. Si se trata de menores entre los 14 y 16 años la jornada se reduce a 4 horas diarias y 20 a la semana. Sin embargo el Reglamento sobre Trabajo infantil en Honduras establece que los mayores de 16 años podrán ser autorizados para trabajar hasta las 8 de la noche siempre que con ello no se afecte sus asistencia regular a un centro docente, ni se cause perjuicio a su salud física o moral.

Obviamente, ningún menor que trabaje hasta las 8 de la noche va a poder asistir a la escuela.

Flexibilidad de hecho

Las desregulaciones antes mencionadas, abren portillos para que situaciones como las siguientes se presenten de forma casi "legal":

- En 1999 del total de niños, niñas y adolescentes trabajadores (139.330 niños y niñas y 344.975 adolescentes), el 49% lo hacían en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; el 18% en la industria manufacturera, minas, electricidad, gas, agua y construcción y el 32% en el comercio, transporte, establecimientos financieros y servicios. El 2% de los/as menores que trabajan en la minería están sometidos situaciones altamente riesgosas, sin medidas de protección para los gases tóxicos.
- El 66% de los niños, niñas y adolescentes trabajadores/as viven en el área rural.
- El 15,3% de los y las menores que trabajan, lo hacen en el servicio doméstico. Del total de trabajadoras/es domésticas/os, el 38% son menores de edad y casi en su totalidad son niñas (94,3%)
- En 1999 la población infantil de 12 a 14 años ganaba 28,6% del salario mínimo legal de ese año y los niños y niñas de 14 a 18 años el 44% del ese salario. Su promedio de escolaridad es bajo (5.1 años de estudio).

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

1. Grupos de Solidaridad de Estados Unidos, organizaron en 1996 una gira de la trabajadora Wendy Díaz a los EE.UU, donde declaró como testigo sobre las prácticas en la fábrica Global Fashion, ante la Comisión del Consejo Laboral del Senado; visibilizaba la contratación de menores, coincidiendo con el Ministerio del Trabajo de los EE.UU. que llevaba a cabo una investigación sobre contratación de menores en la producción de transnacionales norteamericanas en la Cuenca del Caribe y Asia.
2. En la investigación más reciente realizada por la OIT, se identificaron muchas formas de trabajo infantil que según el Convenio 182 de la OIT se definen como las peores formas de trabajo infantil, entre ellas: esclavitud o prácticas análogas: Algunas formas de servicio domestico; explotación sexual; trafico de drogas y robo de vehículos entre otros.
3. Tanto en la maquila como en los otros sectores mencionados se dan múltiples casos de niños y niñas trabajando en lugares y ocupaciones que dañan la salud y la moralidad de los niños y niñas. Todas estas situaciones muchas veces denunciadas atentan contra los convenios internacionales ratificados por Honduras.



OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

- Falta de fuentes de empleo
- Faltan oportunidades de capacitación vocacional
- No hay acceso a educación formal
- La violencia y abuso infantil genera expulsión de niños y niñas hacia un mercado laboral en condiciones definidas como las peores formas de explotación laboral.
- Existe una cultura de tolerancia ante las diversas formas de trabajo infantil.

Eliminación de la discriminación

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 127: *"toda persona tiene derecho al trabajo"*.
- Artículo 128.11: Establece la igualdad de remuneración en idénticas condiciones de puesto, jornada, eficiencia y tiempo de servicio.
- La mujer en estado de embarazo y hasta 3 meses después del parto, no puede ser despedida sin justa causa.

Código de trabajo:

- Artículos 124 y 144: Igualdad en la remuneración.
- Artículos 124, 144 a 145: Los procedimientos judiciales garantizan el despido justificado, asimismo la reinstalación inmediata, si el despido fuese discriminatorio.
- Artículo 96.6: Se prohíben prácticas que restrinjan las posibilidades de colocación de los trabajadores, como la elaboración de "listas negras o índices".
- Artículo 379: El trabajador puede solicitar libremente dejar el trabajo cuando tenga una enfermedad terminal.
- Artículo 147: Prohibición de contratar a las mujeres embarazadas, en trabajos que requieran mayores esfuerzos y trabajos de noche que se prolonguen por más de cinco horas

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer:

- Artículos: 44, 46 y 49: Se prohíbe utilizar como requisito previo de contratación la prueba de embarazo, y cualquier acto discriminatorio de remuneración, selección, asignación de trabajo y promoción, formación, educación y capacitación.

Código Penal:

- Artículo 147: Se prevé el tipo delictivo de hostigamiento sexual en situación de superioridad jerárquica laboral, administrativa, docente o análoga Ley Especial sobre VIH/SIDA.
- Artículo 54: El trabajador o trabajadora no está obligada a informar sobre su condición de enfermedad al empleador, mientras no implique riesgo de contagio para otras personas.
- Artículo 52 y 53: Por su enfermedad, el empleador no podrá degradar o disminuir su salario, ni negar o restringir la atención médica necesaria, ni despedir al trabajador por su condición de infectado por VIH o enfermo de SIDA.

Decretos legislativos:

- No. 34-2000-09-22: Ley de Igualdad Oportunidades para la Mujer. Introduce un capítulo relativo a la Igualdad y Oportunidades en el Trabajo y la Seguridad Social para la mujer trabajadora.
- No. 17-91 del 5 de marzo de 1991, establece en el Artículo 4 que los minusválidos tienen derecho a no ser discriminados en materia de salario, jornadas, premios o estímulo, vacaciones, etc.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 14, sobre el descanso semanal (industria), 1921. Ratificado el 17 de noviembre de 1964.
- Convenio 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958. Ratificado el 20 de junio de 1960.

¿Qué sucede en la práctica con la discriminación?

Estos son algunos datos que evidencian discriminación por género:

- Ha crecido el PEA femenino sobre todo en comercio e industria, aunque persiste la desigualdad salarial por igual trabajo.
- Las mujeres no escolarizadas y las que sólo cursaron hasta tercer grado de primaria, comprenden el 39% de la población femenina mayor de 10 años.
- Las mujeres han alcanzado una tasa de alfabetización similar a la masculina y tienen una tasa de matrícula más elevada (61% mujeres y 59% hombres). Las mujeres ocupan aproximadamente un tercio de los puestos ejecutivos y de gerencia (31%) y representan el 50% del total de profesionales y técnicos.
- Las posibilidades de capacitación laboral se encuentran más limitadas para las mujeres. De la población egresada del Instituto de Formación Profesional (INFOP) en 1995, el 59% eran hombres y el 41% mujeres. Los cursos de calificación técnica superior favorecen la incorporación de los hombres, y las mujeres que tienen alguna posibilidad de acceso tienen que ser jóvenes, solteras (sin hijos), disponer de tiempo completo, contar con el apoyo económico familiar y tener primaria completa. La oferta de capacitación laboral del INFOP para el resto de mujeres que no cumplen las condiciones mencionadas (como las analfabetas y de baja escolaridad, mayores de treinta, madres, que no tienen el respaldo económico familiar y que trabajan) comprende cursos en rubros tradicionales y de menor calificación, como cocina y costura.

- Además, una encuesta realizada en el 2003 revela que ninguna empresa en San Pedro Sula estaría dispuesta de emplear personas portadoras del VIH o enfermas de SIDA.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

1.

En el año 2003 la joven Lidda González de 19 años, empleada de la fábrica Southeast Textiles S.A, ubicada en Choloma, viajó a Estados Unidos con el apoyo del Comité Nacional del Trabajo (CNT). En esta ocasión denunció que en dicha fábrica, los trabajadores son maltratados física y verbalmente, se les obliga a realizar prolongadas jornadas de trabajo, se les niegan permisos para ir al baño y se obliga a practicarse pruebas de embarazo que llevan al despido en caso de resultar positivas.

Como consecuencia de la denuncia, el Comité Nacional Laboral de los EE.UU. (NLC), que es un organismo de Solidaridad sin fines de lucro, exigió, en el contexto de la discusión pública, que los comercializadores de ropa dejaran monitorear a sus proveedores. En el caso de Global Fashion se dirigió a Wal Mart. Wal Mart por su parte retiró sus ordenes de Global Fashion. Mientras tanto, Global Fashion trató de buscar contratos con otros comercializadores, sacó a todos los directivos del grupo sindical.

Aunque se logró por lo menos la inscripción legal del sindicato no se podía lograr un contrato colectivo. Lo contrario ocurrió: Global Fashion cerró sus puertas hacia el fin del año 1996. Luego la empresa volvió a producir en Choloma bajo un nuevo nombre (Nueva Elím).

Esta es una estrategia muy utilizada en Centroamérica por los empresarios de la maquila.

2.

Las empresas maquiladoras son el espacio laboral por excelencia para la discriminación, donde se observa principalmente hacia las mujeres trabajadoras, Veamos algunos ejemplos, ampliamente documentados:

- Exigencia de una prueba de embarazo para obtener o permanecer en un puesto de trabajo.
- Negación del período pre y post natal.
- Despido por embarazo.
- Maltrato verbal y físico.
- Retraso en la incorporación de los y las trabajadoras a los beneficios del Seguro Social (salud y accidentes), trabas para su libre acceso.
- Despidos injustificados, antes de cumplir el período de prueba.
- Hostigamiento para que renuncien al trabajo.
- Negación de permisos para atender a los hijos en caso de emergencia.
- Trabajo continuo, sin descanso.
- Hostigamiento y abuso sexual.
- Discriminación contra los cero positivos o enfermos de SIDA.

Estos incumplimientos se dan debido a la falta de tutela por parte de las autoridades de la Secretaría del Trabajo hacia las empresas, acción que por ley debe realizar para garantizar la efectiva protección de la población trabajadora. Muchos de los ejemplos anteriores son experimentados también en otros sectores de la economía diferentes a la maquila.

3.

En otro aspecto de la discriminación, en San Pedro Sula se han documentado denuncias por discriminación a enfermos/as de SIDA. Esa situación puede constatarse con mayor incidencia en la norteña región de San Pedro Sula, donde a los infectados con esa mortal enfermedad se les niega trabajos, señala el informe emitido por la OPS con motivo del Día Mundial del SIDA. Ninguna empresa de esa región industrial está dispuesta, aunque posea plazas vacantes, a otorgar un puesto a personas VIH positivas.

- Si en algún caso el enfermo o enferma consigue trabajo, se enfrenta a la discriminación patronal y de sus compañeros/as. Recordemos que los/as portadores del VIH y los enfermos del SIDA cuentan con la Ley Especial que garantiza su derecho al trabajo y que en Honduras se presentan los índices más altos de portadores/as de SIDA en Centroamérica.
- En Cortés, en la costa caribeña, se registra el mayor número de casos de SIDA con 6,021. San Pedro Sula sigue en la lista con 4,344 entre portadores sintomáticos y asintomáticos.
- De acuerdo con la OPS el volumen de las personas desempleadas por tener el virus va en aumento. La mayoría trabaja como operarios de fábrica y los que realizan labores independientes son jornaleros.

Los y las contagiadas viven en situación de pobreza. El 33 % tiene bajos ingresos, apenas llega al salario mínimo o está por debajo de él.

- El 84% de los y las contagiadas tiene entre dos y tres hijos. Un 41% son madres solteras, con obligación de mantener a sus hijos.



OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

- El Ministerio de Trabajo no ha contribuido a mejorar el cumplimiento de los derechos laborales. Aunque existe la Inspectoría General del Trabajo, ésta no vigila los derechos de los y las trabajadoras, por la alta demanda de denuncias, el poco personal de inspectores y en algunos casos, corrupción de inspectores.
- En forma no explícita, el gobierno favorece los intereses de las empresas maquiladoras pues algunos altos funcionarios del gobierno son dueños de algunas de estas empresas.
- Los conflictos laborales muchas veces han terminado con la intervención de la fuerza pública, solicitada por los empresarios, provocando violencia, detenciones, encarcelamientos y circulación de las famosas "listas negras" que incluyen datos de personas que no serán contratadas en ninguna otra empresa maquiladora.
- A la discriminación por razón de sexo, se agrega la discriminación racial.
- Faltan oportunidades de capacitación vocacional para hombres y mujeres, pero especialmente para ellas.
- No hay acceso a educación formal por parte de muchos sectores de la población.

Hemos podido observar el deterioro profundo que existe en la práctica de los derechos laborales en Honduras. Se observa en las condiciones generales de pobreza, en los bajos índices de salud, educación, ingresos, etc. Existe una clara tendencia a "deslaborizar" la economía formal, es decir, a eliminar los derechos y garantías laborales que hacen la diferencia -para un trabajador o trabajadora- entre el sector formal y el sector informal.

Se observa la generalización de una economía informal que no reconoce salario mínimo, no provee seguridad social ni seguridad ocupacional a las personas trabajadoras. Se observa también la sistemática falta de control del Ministerio de Trabajo, que no supervisa, ni sanciona, ni reporta a las empresas infractoras. Igualmente existe una "agroindustria informal", vinculada a los cultivos de caña de azúcar, melones y camarones y a la exportación de productos agrícolas no tradicionales que presenta características similares a las observadas en la maquila.

Las presiones de organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial han impulsado cambios marcados en el campo laboral y en los servicios que brinda el Estado. Pero la consecuencia visible de las políticas de orientación neoliberal, que impulsan estos cambios, ha sido la proliferación del empleo precario e inestable, la profundización de la desigualdad social y de la pobreza. Es previsible la tendencia a una mayor desregulación de los derechos laborales, más aún en el contexto creciente del "libre comercio", donde no se admiten regulaciones (vistas como "barreras" u obstáculos) que afecten el desarrollo de los negocios.

La concepción de que los derechos laborales y sociales son "barreras" u obstáculos para los negocios, se viene instaurando en las instituciones públicas, las que tradicionalmente tuvieron la función de velar por su cumplimiento. Por ello, aunque en muchos casos la ley es protectora y garantiza ciertos derechos, en la práctica no se aplican, porque las instituciones públicas son ineficientes y displicentes en su labor de vigilancia o control y las empresas tienen campo libre para no cumplir con sus obligaciones.

A manera de conclusión podemos decir que en Honduras:

- Las leyes nacionales merecen reformarse en cuanto a las disposiciones que regulan los requisitos para ser dirigente de organizaciones sindicales y el número necesario de personas para constituir un sindicato; las actuales reglamentaciones constituyen un importante obstáculo al ejercicio de la Libertad Sindical.
- Es necesario crear un fondo nacional de indemnizaciones para casos de cierres intempestivos de las empresas. Ese fondo debería provenir del pago de impuestos de las empresas, o bien de un porcentaje por ventas.
- Hay que regular, mediante cláusulas de garantías en los contratos de determinadas empresas y rubros, la no contratación de mano de obra infantil y la discriminación por género o edades.
- Los paros intempestivos de las empresas maquiladoras del país no permiten el cumplimiento del derecho a la estabilidad laboral ni otros derechos básicos de los trabajadores y trabajadoras.

Estos hechos quedan impunes en la mayoría de los casos.

- El cierre súbito de las empresas parece ser, aparte de una estrategia para evadir obligaciones económicas con los y las trabajadoras, una estrategia antisindical, pues al desaparecer la empresa desaparece también el sindicato de empresa.

El panorama que se nos presenta es entonces el de la “flexibilidad laboral”, término aparentemente bondadoso pero que en el fondo implica la pérdida de nuestros derechos.

La flexibilidad en todas sus manifestaciones (de hecho, legal, jurisprudencial y desregulación) es la estrategia laboral utilizada por los impulsores del “libre comercio”, es decir, por las empresas multinacionales y los grupos de poder mundiales. Su estrategia va dirigida a lograr un objetivo final: eliminar todas aquellas leyes, normas y protecciones que impidan el “libre comercio entre las partes”.

Claramente lo han dicho, se trata de ir eliminando (o flexibilizando) la legislación laboral, pues se considera que en un “libre mercado” las relaciones laborales son reguladas por el mercado, no por códigos de trabajo ni por el Estado. De ahí que poco a poco se vaya impulsando esa flexibilidad, no solo en la práctica, sino también en las leyes laborales y también en las leyes comerciales, ambientales y en todos los ámbitos de la vida social.

Este es el mayor peligro para Honduras y para el resto de países centroamericanos, pues si la flexibilidad de hecho ya ha deteriorado la calidad del empleo y de la vida en nuestros países, ¿cómo sería si ya no tuvieramos derechos establecidos en la ley?.

La fórmula de la flexibilidad impuesta a la población trabajadora, ya ha sido conocida en nuestros países en

siglos anteriores y provocó violencia; insistir en la misma dirección sería equivalente a no aprender las lecciones de la historia.

La semilla de la pobreza trae consigo el cultivo de la violencia. De allí que es impostergable empezar la marcha para un cambio, una reacción contundente frente a los hechos que se observan y tomar posiciones firmes en contra de la institucionalización de la injusticia.

Bibliografía

Este documento es una adaptación de:

- Dole, Blanca; Pineda, Ana; Fernández, Abencio y Lanza, Gladis. (2003) “Leyes laborales en Honduras. Obstáculos: legales, políticos y prácticos para su cumplimiento”. Colectivo Feminista de Mujeres Universitarias -COFEMUH-. Mimeografiado.
- Chacón Castro, Rubén; Fuster Barahona, Diana (2004) . "Síntesis Regional: obstáculos para el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica." ASEPROLA. Mimeografiado.

Estos documentos y otros relacionados los puede encontrar en nuestra página web: www.aseprola.org