

Violación de las garantías  
constitucionales de libertad  
de petición y asociación:  
**represión y listas negras  
en las empresas maquiladoras  
de Honduras**

Investigación: "Violación de las garantías constitucionales de libertad de petición y asociación: represión y listas negras en las empresas maquiladoras de Honduras".

### **Coordinación de la investigación**

Lic. Yadira Minero

### **Investigadora**

Lic. Jessica Sánchez

### **Equipo de trabajo para revisión metodológica del documento**

Lic. Gilda Rivera

Lic. Yadira Minero

Lic. Rita Romero

Lic. Florencia Quezada

Lic. Jessica Sánchez

### **Apoyo logístico y metodológico**

Teresa Barahona

Rita Chávez

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de:  
Ayuda Popular Noruega (APN), Pan para el Mundo (PPM)  
y Oxfam Internacional.

© Centro de Derechos de Mujeres  
Telefax 552-8498 / 553-4979  
San Pedro Sula, Cortés, Honduras.  
Correo electrónico: [cdmsps@sulanet.net](mailto:cdmsps@sulanet.net)

Primera edición: febrero de 2007

Diseño: Comunica

Impresión: Impresiones Industriales

Tiraje: 500 ejemplares

Impreso y hecho en Honduras

# Contenido

7	<b>Agradecimientos</b>
9	<b>Introducción</b>
11	<b>Estrategia metodológica del estudio</b>
11	Sobre la investigación
12	• Objetivos del estudio
12	• Objetivo general
12	• Objetivos específicos
12	Técnicas e instrumentos utilizados
12	• Revisión bibliográfica y documental
13	• Revisión estadística
13	• Grupos focales
13	• Entrevistas a profundidad
13	• Entrevistas a informantes claves
14	• Ejes temáticos y variables

17

**Capítulo 1:  
Género y mercado de trabajo en Honduras**

17

Honduras, género y pobreza: Una mirada a la situación de las mujeres

24

Género y mercado laboral textil en Honduras

31

**Capítulo 2:  
Marco legal e institucional de funcionamiento de las zonas francas**

35

**Capítulo 3:  
Las listas negras, mecanismos de discriminación y represión laboral  
contra los obreros y obreras de la maquila**

35

Antecedentes en las fábricas maquiladoras

39

La experiencia de los obreros y obreras: El camino hacia las listas negras

42

El proceso de integración de las listas negras

42

• ¿Qué hace que una obrera u obrero pase a formar parte de una lista negra?

45

Códigos y marcas: ¿Cómo funciona una lista negra?

47

**Capítulo 4:  
Marco legal y jurídico de las garantías constitucionales afectadas**

47

Marco Internacional

47

• Convenio 81: sobre la inspección del trabajo

48

• Convenio 87: sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

48

• Convenio 98: derecho de sindicalización y negociación colectiva

49

• Convenio 111: sobre la discriminación (empleo y ocupación)

49

• Convenio 122: sobre la política de empleo

50	Algunas consideraciones sobre el marco jurídico internacional
51	Marco Nacional
54	Algunas consideraciones sobre el marco jurídico nacional
<b>59</b>	<b>Capítulo 5: Entre el miedo y la necesidad, impactos de las listas negras en la vida de las obreras y obreros afectados</b>
59	“Quiero que esto se sepa”. Las historias de las personas afectadas por las listas negras
60	Estas son algunas de las historias:
67	“Empezar de cero”. Los impactos y consecuencias de conformar una lista negra
69	El exilio forzado: migración y listas negras
<b>71</b>	<b>Capítulo 6: Papel de los organismos administradores de justicia, sindicatos y organizaciones de mujeres de la región</b>
<b>77</b>	<b>Capítulo 7: Conclusiones y recomendaciones</b>
77	Conclusiones
81	Recomendaciones
<b>83</b>	<b>Bibliografía</b>
<b>85</b>	<b>Anexos</b>



# Agradecimientos

Agradecemos a todas las personas que hicieron posible este documento.

De manera especial a las obreras y obreros que nos confiaron sus experiencias y sus saberes.

A las integrantes de organizaciones de mujeres, sindicatos, personal de ONG y personas particulares que colaboraron con tiempo y esfuerzo en la presente investigación.

También agradecemos el apoyo de Ayuda Popular Noruega (APN), Pan para el Mundo (PPM) y Oxfam Internacional.







# Introducción

**E**l tema de las listas negras en la industria maquiladora es un elemento invisible dentro de las políticas laborales en Honduras, donde se considera que si algo no es tangible, concreto y probado con hechos evidentes o respaldado con pruebas materiales e indubitadas a nivel público, no existe. A pesar de esto, los testimonios de las obreras y obreros que conforman o han conformado una lista negra parecen evidenciar lo contrario.

Se puede decir que esta problemática es una práctica que se da en las empresas maquiladoras; crece amparada en el silencio de las personas que han sido víctimas de ella, y en la responsabilidad de las empresas que niegan su existencia, así como en la falta de voluntad política del Estado, a través de la secretaría de Trabajo y Seguridad Social, de investigar estos hechos.

La presente investigación tratará de dar un marco teórico mediante el que, y por medio de las experiencias de decenas de trabajadoras y trabajadores de las maquilas, se pueda construir un punto de partida para analizar y discutir esta práctica de las fábricas maquiladoras en Honduras.

Producto de este estudio, conceptualizamos el término de listas negras como “La información confidencial que circula en los mandos directivos o administrativos de las empresas maquiladoras sobre el perfil organizativo de ejercicio de derechos de determinado obrero u obrera dentro de la maquila, que genera un conjunto de políticas y prácticas de parte de los administradores de las fábricas maquiladoras hacia los trabajadores (as).

Estas políticas y prácticas son expresadas en condiciones de exclusión y discriminación, que le impiden a una persona el acceso al trabajo por voluntad de determinada empresa o empresario, por razones relacionadas con el derecho de la libre asociación, organización o defensa de derechos laborales y que constituye una violación a la legislación nacional laboral vigente”.

Para determinar y entender mejor el concepto de la violación de las garantías constitucionales, y entre las cuales se encuentra la conformación de listas negras, haremos un recorrido por los capítulos de los que consta esta investigación.

El capítulo 1 muestra un panorama general sobre el mercado de trabajo, particularmente el mercado laboral textil y las variantes de género que lo conforman, analizando la situación de las mujeres dentro de este mercado así como el creciente fenómeno de feminización de la pobreza.

El capítulo 2 contiene una revisión general sobre la creación, el funcionamiento y el contexto operativo de la industria maquiladora en Honduras, así como un panorama del marco legal de estas zonas francas.

En el capítulo 3 se abordan los mecanismos de represión laboral que sostienen y reproducen la estigmatización de los obreros y obreras en listas negras al interior de las fábricas maquiladoras.

El análisis de las garantías constitucionales afectadas como el derecho al trabajo, la pro-

tección contra la discriminación y el derecho a la libre asociación constituyen los contenidos del capítulo 4, con base en el marco legal nacional e internacional.

El capítulo 5 aborda los impactos económicos y psicosociales que enfrentan las personas que pasan a formar parte de una lista negra y las dificultades para su reinserción en el mundo laboral de la maquila.

Para finalizar, el capítulo 6 resume las conclusiones a las que llegamos tras el análisis de los capítulos contenidos en este informe, así como las recomendaciones orientadas hacia la secretaría de Trabajo y Seguridad Social y demás entes estatales que conocen de esta problemática, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones de mujeres y centrales obreras para la visualización y tratamiento del tema de las listas negras.



# Estrategia metodológica del estudio

## Sobre la investigación

---

La investigación “Violación de las garantías constitucionales de libertad de petición y asociación: represión y listas negras en las empresas maquiladoras de Honduras”, es una producción del Centro de Derechos de Mujeres en un esfuerzo por documentar la práctica de las listas negras dentro de las empresas maquiladoras.

De acuerdo a la experiencia del Programa Mujer y Maquila del CDM en la zona norte de Honduras en la atención de la problemática laboral en esta industria, la hipótesis inicial se planteó de la siguiente manera: “Las listas negras son una práctica de las empresas maquiladoras, éstas son construidas con los nombres de las obreras y obreros que han reclamado respeto, cumplimiento u observancia de sus derechos laborales en la empresa y han solicitado la intervención de la secretaría de Trabajo y Seguridad Social o Juzgados de Letras del Trabajo o han tratado de sindicalizarse tal como les asiste la normativa laboral vigente”.

Para probar esta hipótesis se recurrió a diversas técnicas tanto cualitativas como cuantitativas. Sin embargo, debido al carácter del estudio, los resultados son en su mayoría de tipo cualitativo.

Se planificó desarrollar el trabajo durante el periodo comprendido entre diciembre de 2005 y febrero de 2006. Pero, por diversos motivos como la búsqueda y selección de los y las informantes claves (personas que hubieran tenido experiencias directas de integrar una lista negra o personal directivo que conociera de la existencia de las mismas y estuviera dispuesto a confiar el proceso de construcción y funcionamiento de esta forma de represión y violación al libre ejercicio de sus derechos laborales), la revisión constante del documento final a validar con participantes de la investigación y organizaciones que trabajan la temática, el proceso completo del estudio duró aproximadamente diez meses.

La información se obtuvo de fuentes directas mediante testimonios de obreras y obreros afectados por el fenómeno de las listas negras, entrevistas a funcionarios (as) públicos (as), per-

sonal de ONG, líderes sindicales, entre otros, y de fuentes indirectas: revisión bibliográfica y documental, estadísticas, registros y memorias institucionales e investigaciones sobre el tema.

Cabe destacar que los estudios y documentos realizados hasta el momento tanto nacionales como internacionales sólo aluden a la construcción de las listas negras como referencia a otras violaciones de derechos laborales. Por esta razón, el presente trabajo se ocupa de conceptualizar el término para tener un punto de arranque que demuestre que efectivamente esta práctica es usada como forma de represión contra trabajadores (as) de la empresa maquiladora que reclaman derechos o denuncian violaciones a sus condiciones laborales.

## Objetivos del estudio

---

### Objetivo general

Evidenciar, desde las experiencias de las obreras, las prácticas empresariales de discriminación, intimidación y represión laboral que se ejercen en contra de las obreras de las maquilas cuando reclaman, exigen, demandan sus derechos en cualquier instancia (centro de trabajo, secretaría de Trabajo y Seguridad Social y organizaciones sociales) o tratan de organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo.

### Objetivos específicos

1. Identificar los elementos internos y externos (creencias, temores, represalias, etc.) que confluyen cuando una obrera u obrero decide denunciar ante una instancia administrativa o judicial la violación a sus derechos laborales.
2. Identificar las situaciones y prácticas de las empresas maquiladoras que pueden estigmatizar, coartar o restringir el acceso a un nuevo empleo.

## Técnicas e instrumentos utilizados

---

Con el propósito de cumplir los objetivos propuestos en la investigación se diseñó y aplicó una serie de herramientas de recolección de información.

### Revisión bibliográfica y documental

Se obtuvo información de fuentes bibliográficas y documentales que proporcionaron datos generales en cuanto al contexto regional de la presencia de la industria maquiladora, así como la revisión de investigaciones sobre la temática, el marco jurídico legal nacional vigente: Constitución Política de la República, Código de Trabajo y los convenios ratificados por el Estado de Honduras ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

## Revisión estadística

La revisión estadística tomó como fuentes la secretaría de Trabajo y Seguridad Social a nivel regional y central, así como las instancias locales donde se han registrado denuncias de violación a los derechos de los y las trabajadoras (Centro de Derechos de Mujeres-CDM; Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación-ERIC de la compañía de Jesús; Colectiva de Mujeres Hondureñas-CODEMUH, Central General de Trabajadores de Honduras-CGT, Confederación Unitaria de Trabajadores-CUTH), para obtener el registro de personas atendidas, las causas de la denuncia, tipo de trato recibido y el número de casos a los que se les ha dado seguimiento según sexo y edad, tomando nota de las causas por las cuales las personas abandonan el proceso de la denuncia y en que porcentaje lo hacen.

La revisión se acompaña de entrevistas a personal de las instituciones y organizaciones para conocer sus experiencias, visualizando sus logros, dificultades y nudos críticos en la atención de la problemática.

## Grupos focales

Los grupos focales se realizaron con obreras que fueron objeto de discriminación en el ámbito laboral de las maquilas, pertenecientes a los municipios de El Progreso, departamento de Yoro, y San Pedro Sula, Choloma y Villanueva, en el departamento de Cortés, así como personal que recibió información de la existencia de las listas negras, por haberlo experimen-

tado personalmente debido a despidos o haberse presentado como justificación para la negación de acceso al empleo.

Los grupos focales explicitaron los sentimientos y percepciones de las mujeres y hombres que han recibido este tipo de tratamiento. También se indagó sobre los mecanismos para la existencia de las listas negras, redes de socialización de las mismas y causas por las que una trabajadora (or) entra a formar parte de las mismas.

## Entrevistas a profundidad

Se levantaron veinte entrevistas a profundidad con mujeres y hombres que han denunciado discriminación y violación de derechos laborales y que tienen conocimiento de las listas negras por la experiencia de integrar una de ellas, así como entrevistas con personas que han tenido acceso al manejo o funcionamiento de listas negras dentro de las empresas.

## Entrevistas a informantes claves

Las entrevistas a informantes claves fueron realizadas con la finalidad de extraer información tanto cualitativa como cuantitativa sobre la violación de derechos a las mujeres trabajadoras en el sector maquilador, tipos de discriminación o violación de derechos enfrentada, así como las experiencias sobre demanda y resolución de casos y los obstáculos presentados para la aplicación de la justicia, marco institucional de apoyo y redes existentes en el sector.

Se realizaron veinte entrevistas a nivel nacional con personal de la secretaría de Trabajo y Seguridad Social, con integrantes de redes del movimiento de mujeres, organizaciones de mujeres que atienden el problema, miembros (os)

de redes institucionales y de sociedad civil, miembros de Organizaciones no gubernamentales-ONG y organismos de Cooperación Internacional que han abordado la temática.

## Ejes temáticos y variables

Grupos focales	
Ejes temáticos	Variables
Condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de contratación.</li> <li>• Condiciones de trabajo.</li> <li>• Satisfacción con las condiciones de trabajo.</li> </ul>
Derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de derechos laborales.</li> </ul>
Violación a los derechos laborales: Conformación de listas negras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivos por los cuales ingresa a las listas negras.</li> <li>• Cómo se conforma una lista negra.</li> </ul>
Experiencias personales de integración de una lista negra.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia laboral, social y emocional de formar parte de una lista negra.</li> </ul>
Papel de la secretaría de Trabajo y Seguridad Social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia con la secretaría de Trabajo y Seguridad Social al interponer una demanda: respuestas y soluciones.</li> </ul>
Papel de las ONG o sindicatos defensores de los derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencias con las ONG que defienden derechos laborales en la región.</li> </ul>
Alternativas y propuestas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alternativas de vida y trabajo actuales.</li> <li>• Propuestas ante los organismos del Estado y la Sociedad Civil para eliminación de la práctica de listas negras.</li> </ul>
Entrevistas a profundidad	
Ejes temáticos	Variables
Derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de derechos.</li> <li>• Ejercicio de derechos.</li> <li>• Consecuencias o represalias ante el ejercicio de derechos laborales.</li> </ul>
Violación a los derechos laborales: Conformación de listas negras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivos por los cuales ingresa a las listas negras.</li> <li>• Como se conforma una lista negra.</li> </ul>

Experiencias personales de integración de una lista negra.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia laboral, social y emocional de formar parte de una lista negra.</li> </ul>
Papel de la secretaría de Trabajo y Seguridad Social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia con la secretaría de Trabajo y Seguridad Social al interponer una demanda: respuestas y soluciones.</li> </ul>
Papel de las ONG y sindicatos defensores de los derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencias con las ONG que defienden derechos laborales en la región.</li> </ul>
Alternativas y propuestas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alternativas de vida y trabajo actuales.</li> </ul>

## Entrevistas a informantes claves

Ejes temáticos	Variables
Valoración del trabajo en el ámbito maquilador.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitaciones y logros en el trabajo con obreras (os) de la maquila.</li> </ul>
Conocimiento y tratamiento de los derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del marco legal laboral a nivel nacional.</li> </ul>
Conocimiento de discriminación o violación a las garantías laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención de casos relacionados con actos de discriminación.</li> <li>• Resolución de los casos.</li> </ul>
Conocimiento y acciones para la erradicación de las listas negras dentro de la industria maquiladora.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Causas para que una obrera u obrero pase a formar parte de una lista negra.</li> <li>• Consecuencias de las listas negras en la vida de los y las afectadas.</li> <li>• Conocimiento de los mecanismos de clasificación y redes de información alrededor de las listas negras.</li> <li>• Acciones de apoyo e incidencia para erradicar la práctica de las listas negras en las empresas maquiladoras.</li> </ul>
Papel de la secretaría de Trabajo y Seguridad Social a nivel nacional y regional en esta problemática.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones de la secretaría de Trabajo y Seguridad Social a nivel nacional y regional. Defensa de los derechos laborales de obreros y obreras afectadas (os).</li> </ul>
Recomendaciones en cuanto a la administración de la Justicia en este ámbito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones encaminadas a mejorar la administración de la Justicia en este ámbito.</li> </ul>
Recomendaciones y propuestas de acción para la Sociedad civil, cooperación internacional, organizaciones de defensa de los derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones encaminadas desde las organizaciones sociales, cooperación internacional y organizaciones de defensa de los derechos humanos para la identificación de esta problemática.</li> </ul>





# Capítulo 1: Género y mercado de trabajo en Honduras

## Honduras, género y pobreza: Una mirada a la situación de las mujeres

**H**onduras, país centroamericano que comparte fronteras con Nicaragua, El Salvador y Guatemala, cuenta actualmente con una población aproximada de siete millones de habitantes, de los cuales el 54% se concentra en áreas rurales y el 46% en el sector urbano.

Según el Informe sobre Desarrollo Humano 2005, Honduras se encuentra en la posición 116 de 177 países, con un índice de 0.667, lo que corresponde a un desarrollo humano medio, con indicadores inferiores al promedio de América Latina (0.797) y los demás países de Centroamérica<sup>1</sup>.

El Índice de Pobreza Humana (IPH)<sup>2</sup> para Honduras se calcula en un 34.58%, lo que indica que más de dos millones de personas se encuentran en una situación de pobreza humana, careciendo de elementos esenciales para lograr el desarrollo de sus capacidades como

1 PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2005, La cooperación internacional ante una encrucijada: ayuda al desarrollo, comercio y seguridad en un mundo desigual*. Mundi Prensa, México D.F., 2005.

2 El **Índice de pobreza humana para países en desarrollo (IPH-1)** es un indicador social elaborado para los países en vías de desarrollo que mide las carencias o pobreza en tres aspectos:

- **Vida larga y saludable** (medido según la probabilidad al nacer de no vivir hasta los 40 años).
- **Educación** (medido por la tasa de analfabetismo de adultos).
- **Nivel de vida digno** (medido por el porcentaje de la población sin acceso sostenible a una fuente de agua mejorada y el porcentaje de niños con peso insuficiente para su edad).

Este índice se obtiene como resultado del cálculo del Índice de Desarrollo Humano calculado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), edición 2005.

El **Índice de Desarrollo Humano (IDH)** es una medición por país, elaborada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Se basa en un indicador social estadístico compuesto por tres parámetros:

- **vida larga y saludable** (medida según la esperanza de vida al nacer).
- **educación** (medida por la tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta combinada de matriculación en educación primaria, secundaria y terciaria).
- **nivel de vida digno** (medido por el PIB per cápita en USD).

seres humanos. En este ámbito se destaca los elevados niveles de desnutrición por peso en menores de 5 años y el alto porcentaje de población que no tiene acceso a agua de buena calidad<sup>3</sup>.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, los hogares en condición de pobreza constituyen el 65.8% y en situación de pobreza extrema un 47% de este total<sup>4</sup>. En la región, Honduras es, después de Nicaragua y Haití, el tercer país más pobre de América Latina, con una deuda de 3,066 millones de dólares. Dicha deuda consume entre 40 y 45% del presupuesto nacional y representa en egresos el equivalente al 60 y 80% de las exportaciones<sup>5</sup>.

La pobreza impacta con más fuerza en las mujeres, que representan 50.6% de la pobla-

**La pobreza impacta con más fuerza en las mujeres, que representan 50.6% de la población, produciendo el fenómeno de “feminización de la pobreza”, ya que ellas son, en su mayoría, jefas de hogar y responsables de la economía doméstica, es decir cuidar, alimentar, garantizar la salud y educación de sus familias.**

ción produciendo el fenómeno de “feminización de la pobreza”, ya que ellas son, en su mayoría, jefas de hogar y responsables de la

economía doméstica, es decir cuidar, alimentar, garantizar la salud y educación de sus familias.

Honduras se incorporó a la economía globalizada hace más de una década mediante su adhesión al Acuerdo General sobre Tarifas y Comercio (GATT)<sup>6</sup> en 1994, y su incorporación a la Organización Mundial del Comercio (OMC) en 1995; posteriormente, 1999, firma el Acuerdo sobre el comercio de servicios (AGCS)<sup>7</sup> de

la OMC. A la fecha ha suscrito Tratados de Libre Comercio bilaterales y multilaterales con Centroamérica, Chile, República Dominicana, México y EUA<sup>8</sup>.

3 PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2005, op.cit.*

4 Trigésima Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples. INE, mayo 2005.

5 Foro Social de la Deuda Externa y Desarrollo en Honduras (FOSDEH). *Balance 2005*, Tegucigalpa, 2006.

6 Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio, que ha sido sustituido por la OMC en tanto que organización internacional. El Acuerdo General actualizado es ahora el acuerdo de la OMC que regula el comercio de mercancías. GATT de 1947: término oficial utilizado para referirse a la versión antigua del Acuerdo General (anterior a 1994). GATT de 1994: término oficial utilizado para referirse a la nueva versión del Acuerdo General que está incorporada al Acuerdo sobre la OMC e incluye el GATT de 1947. Véase: [www.wto.org](http://www.wto.org).

7 Mediante el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, los gobiernos miembros de la OMC se comprometieron a liberalizar progresivamente el comercio de servicios, desde enero de 2000 casi todos los servicios son objeto de negociaciones comerciales multilaterales. Véase [www.wto.org](http://www.wto.org).

8 Honduras ha firmado cinco tratados comerciales: El Triángulo del Norte (Salvador, Guatemala y Honduras) con México en el 2000 y todo Centroamérica con República Dominicana en 1998, con Chile en 1999, con Panamá en 2001, con Estados Unidos y Centroamérica en 2004, con Canadá y Unión Europea está en proceso. Centro de Derechos de Mujeres/ Programa Mujer y Maquila. Presentación Jornada Libre comercio, trabajo y mujeres, marzo 2006.

Con los otros países centroamericanos ha impulsado acciones de integración y de apertura comercial desde 1962, proceso que se detuvo para ser retomado al terminar la década de los 90. Actualmente, esta integración cuenta con muchas instituciones (Secretaría de Integración Económica Centro Americana, SIECA, Parlamento regional, Cumbre de Presidentes, entre otros). Además, cuenta con el 86% de los rubros de aranceles armonizados, aduanas integradas y un mecanismo de solución de controversias y un Código Aduanero Único<sup>9</sup>.

También se impulsó un “esquema de incentivos” con la finalidad de promover las exportaciones no tradicionales en el marco de un sistema generalizado de preferencias con la Unión Europea, Japón, Canadá y Estados Unidos (EEUU)<sup>10</sup>. Este último conocido como Iniciativa de la Cuenca del Caribe (1983), que finalizó en 1995 y se amplió con la “Ley de Comercio y Desarrollo” emitida en el año 2000 por EEUU, acelerando la exportación de bienes manufacturados, especialmente el vestuario.

La apertura comercial y la entrada de nuestro país a la economía globalizada en la década de los noventa significaron cambios drásticos en la política económica nacional. Estas polí-

ticas y medidas implicaron desgravación arancelaria, unificación de aduanas con el resto de países de Centroamérica, apertura a la inversión extranjera, agilización de los trámites administrativos para su operación.

Estas medidas produjeron una reducción del ingreso fiscal. Para compensar este déficit se implementaron las políticas de ajustes estructurales a la economía, llamadas popularmente “paquetazos”; ésto significó la disminución del gasto público en concepto de inversión social<sup>11</sup>, la privatización total o parcial de servicios públicos (agua, luz, telefonía, entre otros), aumento del impuesto sobre la renta (ISR) y del impuesto sobre ventas. Dichas políticas afectaron a toda la población, profundizando los niveles de pobreza y trasladando las responsabilidades de reproducción del capital humano, que antes correspondían al Estado, al círculo familiar, especialmente a las mujeres. Esto es lo que se conoce como la carga oculta del libre comercio.

Otro de los impactos del libre comercio lo constituye la migración internacional, según el Instituto Nacional de Estadística para 2003 habían 227 mil hondureños (as) inmigrantes, con edades oscilando entre los 12 a 35 años. De

---

9 CDM/Programa Mujer y Maquila. Presentación Jornada Libre comercio, trabajo y mujeres, marzo 2006.

10 El sistema de incentivos consiste en la creación de leyes especiales que exoneran a las empresas todo tipo de gravámenes. El Sistema generalizado de preferencias es un mecanismo mediante el cual un país desarrollado permite el ingreso de productos de exportación a su país con un trato preferente en cuanto a aranceles, es una medida unilateral por lo que el país otorgante decide su inicio o finalización.

11 Durante la década de los noventa el gasto social per cápita se incrementó en los países de la región centroamericana, a excepción de Honduras, siendo este país al igual que Nicaragua uno de los más bajos con ingreso por gasto social per cápita de \$59.00 a finales de los años noventa. CEPAL. Panorama Social 2001-2002.

estos emigrantes sólo el 66% envía remesas, éstas llegan a representar el 15% del Producto Interno Bruto. En el área rural las remesas llegan a representar el 44% del ingreso total del Hogar<sup>12</sup>.

Por otro lado, la apertura a la inversión extranjera se desarrolló bajo el régimen de zonas libres, exoneradas de carga tributaria, con tarifas de agua y luz bajas, y bajo poca supervisión estatal sobre las condiciones ambientales y laborales.

En el caso de Honduras, en las zonas libres se desarrolló la manufactura textil-vestuario, para la exportación conocida popularmente como maquila, que tiene más de treinta años de operar en el país. Crea empleos, pero no genera ingresos al Estado, al estar exonerada de todo tipo de impuestos. Por este motivo muchos empresarios nacionales se han adscrito a los regímenes especiales, concebidos inicialmente para atraer la inversión extranjera, a efecto de obtener el privilegio de las exoneraciones fiscales.

También, en los últimos diez años las zonas libres han absorbido otros rubros de la economía, como la electrónica, el ensamblaje de piezas para vehículos, la agroindustria, minería y turismo. El libre comercio ha transformado la estructura productiva y de empleo, ha disminuido el sector agrícola y el 60.7% de los puestos del empleo no agrícola generados en el país, son el sector informal de la economía, flexibilizados, autoempleados, sin seguridad social y sin salario fijo.

Esto genera que la población económicamente activa no tenga muchas opciones para obtener un empleo formal en condiciones dignas. Lamentablemente, la política estatal de generación de empleo desde 1987 ha estado orientada a la creación de puestos en la industria maquiladora, empleo con alta rotación de mano de

obra, con inversión inestable y condiciones precarias en la mayoría de las empresas.

Por otro lado, en lo que respecta a las condiciones de equidad de Género en el país, según los informes mundiales sobre desarrollo humano de 2003 y 2004, en lo que se refiere al



Entrada en un Parque Industrial.

12 CDM. Presentación Jornada Libre comercio..., *op. cit.*

Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG)<sup>13</sup>, el país experimentó una disminución en este índice, pasando de 0.675 en 2001 a 0.662 en 2002 (PNUD, 2004 y 2003). Por otra parte, este índice fue significativamente menor al valor del Índice de Desarrollo Humano para esos períodos, evidenciando el mantenimiento de condiciones desiguales de desarrollo humano entre hombres y mujeres.

Con respecto a la reducción de la brecha de inequidad de género, el IDG, que contempla indicadores para reflejar las desigualdades entre hombres y mujeres, denota que el ingreso es una de las variables de mayor incidencia en la brecha de desigualdad entre géneros, puesto que las mujeres sólo reciben un ingreso equivalente al 42% del que obtienen sus colegas varones<sup>14</sup>. Para 2005 las desigualdades en términos de ingresos entre hombres y mu-

jerer son las más importantes; el índice igualmente distribuido de PIB per cápita alcanza solamente 0.514 frente a un índice de PIB per cápita igual a 0.550<sup>15</sup>.

Se puede igualmente ver que hay condiciones de inequidad desfavorables para las mujeres en las dimensiones económica y educativa del IDH, es decir que las mujeres tendrían tasas de alfabetismo, tasas de matriculación combinada y niveles de ingreso promedio inferiores a las que presenta la población masculina.

En lo relativo al Índice de Potenciación de Género (IPG)<sup>16</sup>, Honduras ocupa la posición número 74 en la clasificación mundial, con base en el IPG de 80 países considerados. Al analizar mediante el IPG la equidad de las mujeres, se reafirma una vez más su relación de desventaja con respecto a los hombres en cuan-

---

13 **El Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG)** es un indicador social similar al IDH (Índice de Desarrollo Humano) que mide las desigualdades sociales y económicas entre hombres y mujeres. Es elaborado por el PNUD y se basa en los siguientes tres componentes e indicadores:

- **Vida larga y saludable** (medido por la esperanza de vida al nacer de cada sexo).
- **Educación** (medida por la tasa de alfabetización de adultos y tasa bruta combinada de matriculación en educación primaria, secundaria y terciaria por sexo).
- **Nivel de vida digno** (medido por la estimación de ingresos percibidos por sexo).

14 PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano Honduras 2003*, Editorama S.A., San José, 2004.

15 PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2005*, op.cit.

16 **El Índice de Potenciación de Género (IPG)** es un indicador social que mide el nivel de oportunidades de las mujeres. Por tanto, mide también las desigualdades en tres dimensiones de participación de las mujeres. Es elaborado por el PNUD.

Las dimensiones y sus indicadores son:

- **Participación política y poder de decisión.** Medido por la proporción de mujeres y hombres con escaños parlamentarios.
- **Participación económica y poder de decisión.** Medido por la participación de mujeres y hombres en puestos legisladores, altos funcionarios o directivos y participación de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.
- **Control sobre los recursos económicos.** Estimación de ingresos percibidos por mujeres y hombres.

to a la participación política y la distribución de los ingresos laborales. Mientras las mujeres en el país ocupan el 51.2% de los puestos profesionales y técnicos, sólo un 32.5% ocupa puestos de directores, gerentes y administradores, lo cual evidencia que la toma de decisiones en la mayoría de los campos en la sociedad hondureña está reservada a los hombres<sup>17</sup>.

En lo que respecta a la participación política, sólo un 8.05% de los puestos de las corporaciones municipales están ocupados por mujeres, como alcaldesas y regidoras; a pesar de la vigencia de una Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y de la Ley Electoral y de Organizaciones Políticas, que asegura la participación de las mujeres en un 30% de los puestos de elección popular<sup>18</sup>.

La violencia de género es considerada uno de los problemas más graves que afectan a las mujeres en el país. Algunos estudios<sup>19</sup> en América Latina estiman que el abuso sexual y el maltrato físico disminuyen el ingreso entre

un 3 y un 20% por el impacto sobre el logro educacional y sobre la salud, lo que a su vez repercute en su actividad laboral. Según cálculos hechos utilizando la metodología AVAD (años de vida ajustados según discapacidad) en las economías de mercado, para las mujeres entre 15 y 44 años, la violencia de género representa casi un año de vida perdido por cada cinco años de vida saludable.

De acuerdo a datos proporcionados por el CEDIJ<sup>20</sup>, durante 2005 se ingresaron 11,850 casos de Violencia Doméstica en todo el país, de los cuales se emitieron 2,059 resoluciones y 1,301 sentencias, lo que demuestra problemas en el acceso y administración de la justicia en esta problemática.

El Centro de Derechos de Mujeres explica que los casos atendidos por la Fiscalía de la Mujer en el período 2000-2004 sumaron 33,704, de los cuales sólo el 8.3 concluyó en sentencias condenatorias<sup>21</sup>. Estos casos desembocan muchas veces en la muerte de las mujeres afectadas por la violencia por razones como escaso seguimiento a las me-

**Durante los años noventa, la tasa de mortalidad infantil descendió de 50 a 40 por mil nacidos vivos. Sin embargo las mujeres siguen siendo un grupo en situación de vulnerabilidad: la mortalidad de mujeres relacionada con causas de embarazo y parto ocupa el quinto lugar en América Latina.**

17 PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2005, op.cit.*

18 CDM. *Tiempo de Leer número 6*, Tegucigalpa, mayo de 2006.

19 Ana Carcedo. *Mujeres contra la violencia, una rebelión radical*, CEFEMINA, San José, 2003.

20 Centro Electrónico de Documentación e Información Judicial. Corte Suprema de Justicia, Honduras.

21 Modelos de Leyes sobre Violencia Intrafamiliar contra las mujeres. Abogacía para la reforma de Ley contra la Violencia Doméstica en Honduras, Tegucigalpa, agosto 2005.

didadas impuestas por la ley, falta de voluntad política en la resolución de los casos, impunidad social y falta de priorización de la problemática por parte del Estado, entre otros. De acuerdo a la Comisión Interinstitucional contra los Femicidios<sup>22</sup> en Honduras, que aglutina a organizaciones de mujeres, Fiscalía de la Mujer, Poder Judicial, Instituto Nacional de la Mujer (INAM) y el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos, las muertes violentas de mujeres ocurridas entre los años 2003 a 2005 ascienden a 420 casos<sup>23</sup>, mientras que de enero a septiembre de 2006 la cifra de mujeres muertas por violencia de género ascendía a 75<sup>24</sup>.

En el ámbito de la salud reproductiva, durante los años noventa, la tasa de mortalidad infantil descendió de 50 a 40 por mil nacidos vivos<sup>25</sup>. Sin embargo, las mujeres siguen siendo un grupo en situación de vulnerabilidad: la mortalidad de mujeres relacionada con causas de embarazo y parto ocupa el quinto lugar en América Latina<sup>26</sup>.

Se considera que la mano de obra femenina a nivel urbano se concentra en servicios comunales y sociales (32%), en el comercio (36%) y en la industria manufacturera, específicamente en la maquila, (22%), donde las mujeres obtienen el 70, 69 y 67% del ingreso promedio masculino<sup>27</sup>. En el último año las mujeres hondureñas representaron el 51.8% de la población trabajadora nacional, aportando el 33% del trabajo mercantil y el 94% del trabajo doméstico remunerado.

En cuanto al ingreso laboral, también se presentan grandes inequidades que limitan las oportunidades de las mujeres para participar de una manera equitativa en la vida económica y social del país, puesto que el salario de las mujeres en iguales condiciones laborales y a iguales capacidades, sólo representa aproximadamente el 67.6% del salario promedio devengado por los hombres en las mismas condiciones. Esto significa que si un hombre gana 100 lempiras en un determinado oficio o trabajo, la mujer recibe en promedio únicamente 67 lempiras<sup>28</sup>.

---

22 Categoría en construcción por el Movimiento de Mujeres en Honduras que significa “muertes violentas de mujeres ocurridas como producto de la violencia de género, se incluyen aquí tanto las muertes perpetradas por sus maridos o ex-maridos, compañeros o ex-compañeros, en una relación de pareja incluyendo el noviazgo, así como aquellos perpetrados por terceros o desconocidos”, en memoria de Jornada para la definición de femicidios en Honduras, Tegucigalpa, 2006.

23 Datos proporcionados por la Dirección General de Investigación Criminal, DGIC. Tegucigalpa, Honduras, enero 2006.

24 *Idem*.

25 PNUD, *Informe sobre Desarrollo Humano Honduras 2000, por un crecimiento con equidad*, Editorama S.A., San José, 2000.

26 Estrategia de combate a la pobreza. FNUAP, 2000.

27 La pobreza en Honduras. Perspectivas de género, INAM, Tegucigalpa, 2005.

28 PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2005, op.cit.*

En resumen, podemos decir que uno de los fenómenos observados con la apertura del libre comercio es la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral nacional e internacional. En nuestro país se incorporan al sector informal de la economía y al empleo generado en la industria de la maquila, turismo y servicios.



Obreras en una maquila.

## Género y mercado laboral textil en Honduras

La industria de la maquila se inserta en el marco de la liberalización de la economía, donde las nuevas tecnologías dan paso a la descentralización de los procesos productivos, permitiendo a las empresas la búsqueda de ventajas en cualquier parte del mundo<sup>29</sup>.

Las políticas de apertura comercial y los acuerdos internacionales firmados por el Estado de Honduras y su adhesión a la Organización Mundial del Comercio (OMC), así como a los Tratados de Libre Comercio bilaterales y multilaterales con CA, Chile, República Dominicana, México y EUA<sup>30</sup> traen consecuencias como el sesgo o la reducción del empleo en el sector formal que proporciona empleo apenas a una tercera parte de la población femenina, mientras que el sector informal atrae a dos terceras partes de las mujeres<sup>31</sup>. Para 1999, el 67% de las mujeres ocupadas por cuenta propia y el 91% de las trabajadoras domésticas se ubicaron en los grupos de ocupaciones de mayor pobreza<sup>32</sup>.

29 María Rosa Renzi. Perfil de género de la economía del istmo centroamericano (1990-2002) Consideraciones desde las mujeres, PNUD, 2004.

30 CDM. Presentación Jornada Libre..., *op. cit.*

31 *Ibid.* p. 53.

32 *Ibid.* p. 60.



En general, el ajuste estructural implicó transformaciones de política económica en el Estado: liberalización del mercado interno y del comercio internacional, eliminación de subsidios a sectores vulnerables, ajuste de la tasa de cambio (devaluación), incremento de las tasas de interés, privatización de las empresas públicas, focalización de los programas sociales en la población más vulnerable y leyes especiales para atraer la inversión extranjera bajo la modalidad de “zona franca” u otras similares. Así, 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 subempleo y luchar contra la pobreza.

La palabra maquila se emplea, a partir del siglo XX sobre todo, para designar una forma de producción industrial en la que los insumos intermedios –bienes empleados en la producción de otros bienes– no cambian su propiedad, sino que son objeto de alguna acción menor, y luego regresan a su lugar de origen.

A través del tiempo se han dado diferentes formas de operar en la empresa maquiladora: una de ellas consiste en hacerlo de manera independiente, cuando las acciones de la empresa establecida en el país son propiedad de la em-

presa extranjera buscando el beneficio de la casa matriz; otra más es trabajar bajo contrato, por lo que en este caso la empresa puede ser nacional o de inversión extranjera al prestar servicios de fabricación o ensamble, importación/exportación, administración, etcétera.

**Las maquilas o maquiladoras constituyen una de las modalidades preferidas por los países industrializados para mejorar su competitividad internacional, aprovechando los salarios bajos de las naciones menos desarrolladas y la exoneración de todo tipo de gravámenes. En éstas, la mano de obra suele ser mayoritariamente femenina.**

En el caso de Honduras, las exportaciones maquiladoras operan con inversión extranjera, manufacturando productos o ensamblando piezas procedentes de otros países, sin conectar con la economía local, por lo que su principal aportación a la economía nacional son los salarios pagados a trabajadores y trabajadoras locales (sólo el 34% del capital invertido es nacional).

Las maquilas o maquiladoras constituyen una de las modalidades preferidas por los países

industrializados para mejorar su competitividad internacional aprovechando los salarios bajos de las naciones menos desarrolladas y la exoneración de todo tipo de gravámenes. En éstas, la mano de obra suele ser mayoritariamente femenina. Estas maquiladoras no transfieren tecnología avanzada a los países donde funcionan, pues se dedican solamente a ensamblar insumos importados desde otro país para reexportarlos. Frecuentemente las maquiladoras gozan de exenciones tributarias ya que se localizan en zonas especiales de exportación.

Según datos de la Asociación Hondureña de Maquiladores, la maquila genera alrededor de 800 millones de dólares anuales en valor agregado al país y es una fuente importante de empleo. Según esta misma fuente, en 2005 Honduras era el tercer suplidor de ropa de punto<sup>33</sup> en el mundo hacia el mercado ameri-

cano, con el 98% de las exportaciones hacia este país, después de China y México; el primero en los países del Caribe, seguido por República Dominicana y El Salvador, y el primero en Centroamérica.

La mayoría de las empresas extranjeras en Honduras están ubicadas en las Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP) para la exportación y Zonas Libres e incluyen empresas de alto prestigio mundial (Fortune 500). Estas empresas se dedican a confección de ropa, fabricación de artículos deportivos, ensamblaje electrónico, automotriz, industria textil, entre otros.

Se calcula que a nivel nacional existen alrededor de 24 parques industriales, en su mayoría de administración privada, en operación o bajo construcción en las siguientes ciudades y municipios: Amarateca, Búfalo, Choloma, Comayagua, El Progreso, La Ceiba, La Lima, Naco,

Potrerrillos, Puerto Cortés, Río Nance, San Pedro Sula, Tegucigalpa y Villanueva<sup>34</sup>.

También se detalló que durante 2005 se afiliaron a la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) 22 nuevas maquilas, aunque cerraron operaciones 27 empresas.

**Las jefas de hogar se han incorporado de manera creciente a la actividad económica. Sin embargo, ésto no ha significado una mejoría en sus condiciones económicas y sociales, como tampoco cambios significativos en los roles de género; son ellas las que absorben la mayoría del trabajo doméstico, el cuidado y la responsabilidad económica de los hijos e hijas.**

El Banco Central de Honduras estima que la maquila tiene un peso del 6% en el PIB, genera empleos de hasta el 30% en el sector manufacturero, representa más de un 4% de la población económicamente activa. Alrededor de 240 maquilas registradas en Honduras proveen 130 mil empleos directos, de los cuales el 60% es desempeñado por mujeres jóvenes de entre 18 y 25 años (excepcionalmente hasta los 28). Es de hacer notar que el porcentaje masculino que labora en el rubro maquilador se ha

incrementado en los últimos años debido a la diversificación de la industria hacia productos como cartón, mimbre, madera, productos electrónicos. Mientras, el porcentaje de mujeres se mantiene en actividades tradicionalmente asignadas a las mujeres, como corte y confección y trabajos administrativos de contaduría, inspección o supervisión de personal.

33 Vestuario de algodón estilo deportivo o íntima.

34 Banco Central de Honduras. Informe 2003 – Actividad Maquiladora en Honduras.

La maquila textil-vestuario y las grandes procesadoras-empacadoras de rubros primarios de exportación no tradicional han terminado por configurar una fuerza de trabajo “asalariada formal” de nuevo tipo, que se caracteriza por su marcada feminización, su extrema juventud, su ausencia de trayectoria y calificación laboral, su nivel educativo básico. Después de diez años de maquila en Centroamérica, la intensificación y prolongación de la jornada de trabajo femenina ha dejado huella: el desgaste acelerado de la fuerza de trabajo de las mujeres<sup>35</sup>.

En este contexto globalizante, los costos sociales asumidos antes por el Estado son trasladados hacia la economía reproductiva doméstica. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en el censo de 2003 se registraron 1,262,020 hogares, de los cuales el 25% son responsabilidad de una mujer con un crecimiento de un 4.6% anual en el área rural y un rango mayor a nivel urbano<sup>36</sup>.

De acuerdo a este dato, se infiere que las jefas de hogar se han incorporado de manera creciente a la actividad económica. Sin embargo, ésto no ha significado una mejoría en sus condiciones económicas y sociales, como tampoco cambios significativos en los roles de género: son ellas las que absorben la mayoría

del trabajo doméstico, el cuidado y la responsabilidad económica de los hijos e hijas con la consecuente recarga expresada en las dobles y triples jornadas de trabajo.

En el ámbito del trabajo generado por la maquila en el país, el incumplimiento de los derechos laborales ha sido un continuo debate. Algunas tendencias que se han observado por parte del movimiento de mujeres en la industria de la maquila que trabaja en la región son: empleo inestable, salarios bajos, metas de producción intensivas e inalcanzables, jornadas extenuantes, discriminación a las mujeres embarazadas y falta de condiciones de higiene y seguridad.

Por otro lado, a nivel individual, esta apertura comercial trae consigo una carga oculta de trabajo para las mujeres que, a pesar de su integración de manera creciente al mercado de trabajo laboral y público, siguen siendo las responsables del trabajo reproductivo del hogar (que no es registrado en las cuentas nacionales). De acuerdo a un estudio de la OIT<sup>37</sup>, la tasa de participación de las mujeres se ha incrementado de un 34.7% (1995) a 42.5% (2001), lo que representa un incremento de casi 8 puntos porcentuales, sin que esto haya representado una mejora notable en los ingresos y condiciones de vida de las mujeres.

---

35 María Rosa Renzì., *op. cit.*

36 Manuel Antonio Flores Fonseca. La jefatura del Hogar en Honduras, UNAH, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Tegucigalpa, octubre, 2003.

37 Janina Fernández. Género, Pobreza y mercado de trabajo para las mujeres en Honduras. Organización Internacional del Trabajo (OIT), febrero, 2003.

La pobreza estructural y la falta de empleo en la mayoría de la población generan una cultura de aceptación de bajos salarios y condiciones precarias de trabajo y miedo a la denuncia, porque pueden ser despedidos(as) si reclaman sus derechos o se organizan, ya que los puestos vacantes son inmediatamente ocupados por otras personas con la disponibilidad de trabajar bajo las condiciones de la empresa maquiladora.

La consecuencia de todo esto es la invisibilización del aporte de las mujeres. Al analizar las cifras oficiales sobre distribución de la PEA, se plantea que sólo 32.8% de las mujeres están activas contra el 67.2% de hombres. Sin embargo, si tomamos en cuenta el trabajo reproductivo (trabajo doméstico, comunitario) que realizan las mujeres que no es remunerado, el 51.8% de las mujeres estaban trabajando contra el 48.2% de los hombres<sup>38</sup>.

Esta separación de los espacios públicos y privados entre hombres y mujeres, mantiene a 55% ocupadas en su casa, sin remuneración, sin oportunidad de crecimiento profesional y sin la valoración de su familia y sociedad. El trabajo por cuenta propia es conocido como

trabajo informal, en él las mujeres no tienen ningún derecho: no hay salario fijo, servicio de seguridad social, condiciones de higiene y seguridad, ni prestaciones y/o beneficios sociales<sup>39</sup>.

**La pobreza estructural y la falta de empleo en la mayoría de la población generan una cultura de aceptación de bajos salarios y condiciones precarias de trabajo y miedo a la denuncia, porque pueden ser despedidos(as) si reclaman sus derechos o se organizan.**

Sin embargo, cabe destacar que gracias a las alianzas hechas entre organizaciones de mujeres, centrales obreras y otras instancias que trabajan en la defensa de los derechos humanos, se han realizado avances en ese sentido: eliminación del maltrato físico, no obligatoriedad de las pruebas de embarazo para solicitar empleo, pago de horas extras, pago de cesantías, entre otros. Según datos del programa Mujer y Maquila del CDM, de un

total de 408 casos individuales que se atendieron durante el período (1998-2004)<sup>40</sup>, se obtuvo un resultado favorable de un 50%, logrando además la mejora temporal de las condiciones de trabajo en quince fábricas maquiladoras.

No obstante, el marco general en el cual se desarrolla el trabajo maquilador textil dista mucho de ser un contexto en el que se respetan y garantizan los derechos laborales de las

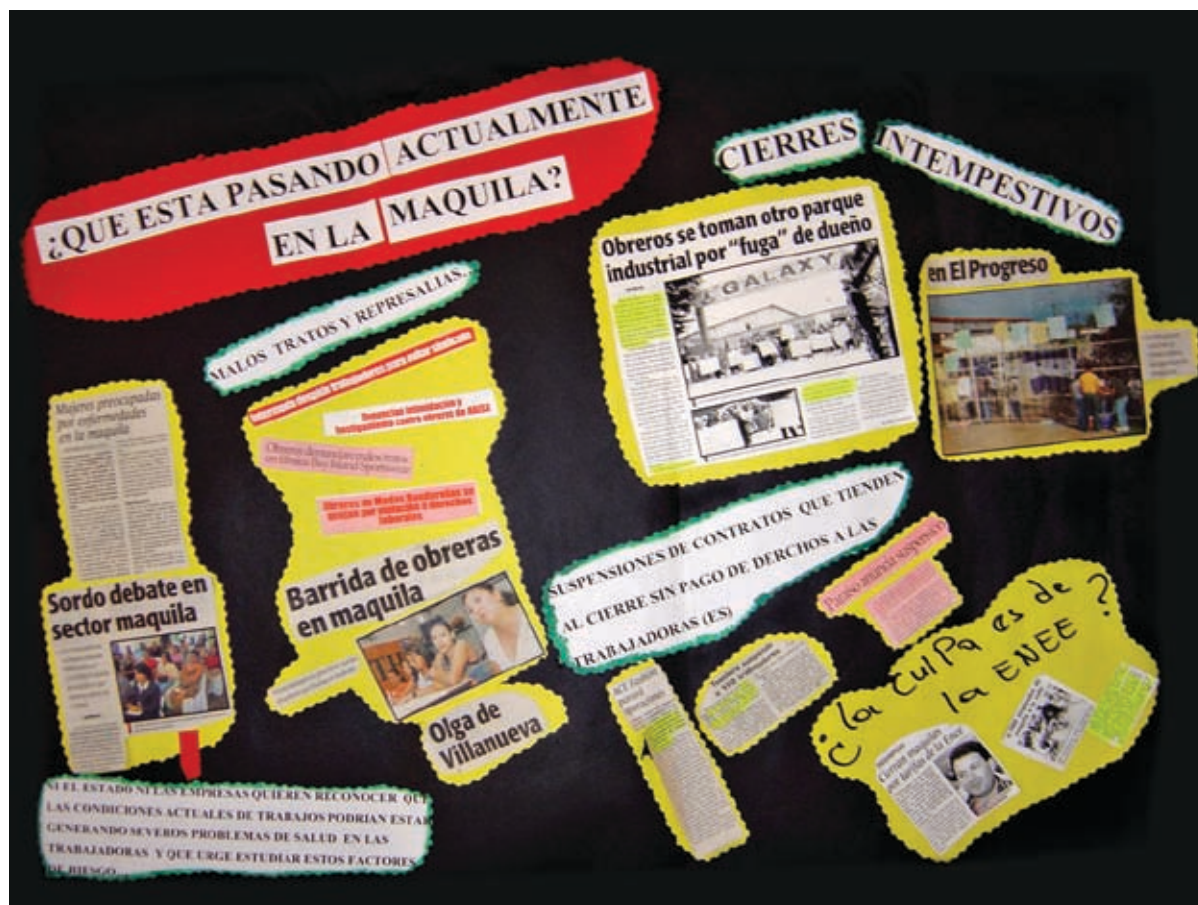
<sup>38</sup> *Ibid.* p. 35.

<sup>39</sup> CDM. Presentación Jornada Libre..., *op. cit.*

<sup>40</sup> CDM. Programa Mujer y Maquila: Sistematización de la atención legal del Programa Mujer y Maquila. San Pedro Sula. Mayo de 2006.

obreras y obreros, debido a la falta de una estructura operativa ágil y eficiente de parte del ente administrador del Estado en materia de conflictos laborales: La secretaría de Trabajo y Seguridad Social, que no se da abasto para conocer todos los casos denunciados en esta entidad, problemática agravada por la corrup-

ción, inoperancia y negligencia de algunos funcionarios que laboran en esta instancia. Todo esto denota la falta de voluntad política y los escasos recursos con los que cuentan los obreros y obreras para movilizarse y darle trámite a un proceso muchas veces largo y difícil para las afectadas (os).



Mural sobre la coyuntura de la maquila, Primer encuentro de obreras de las maquilas, CDM. Puerto Cortés. Año 2005.



# Capítulo 2: Marco legal e institucional de funcionamiento de las zonas francas

**E**n 1976 entra en vigencia el marco jurídico regulador de la industria maquiladora con la Ley Constitutiva de la Zona Libre de Puerto Cortés, en expansión progresiva durante la década de 1980 con la creación del Régimen de Importación Temporal (RIT), en 1984; el régimen de incentivos fiscales para las empresas exportadoras, Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP) que “oficializa” el crecimiento de la maquila en 1987; y las reformas a la Ley constitutiva de la Zona Libre de Puerto Cortés en 1979 y 1998. Con ésta última se convierte a todo el territorio nacional en zona libre de exportación. Con estas reformas y nuevas leyes se garantizó la administración y la inversión en las zonas francas de la empresa privada hondureña, que en 1976 estaban bajo administración estatal.

A continuación se detallan estos regímenes especiales fiscales para la exportación:

■ **Zona Libre (ZOLI):** Creada por Ley Constitutiva de la Zona Libre de Puerto Cortés (ZOLI); mediante Decreto No. 356 del 19 de julio de 1976. Este decreto tuvo varias reformas: i) se

extiende su aplicación a Amapala, Tela, Choloma, Omoa y La Ceiba (Decreto No. 787-79 del 9 de julio de 1979); ii) Decreto 16-89 del 4 de abril de 1989; iii) Decreto No. 197-89 del 22 de diciembre de 1989.

La ZOLI es un área del territorio nacional sin población residente en la que operan empresas comerciales e industriales, básicamente para la exportación y actividades conexas o complementarias a este fin, operando bajo vigilancia fiscal.

En el Régimen ZOLI se beneficia i) la entidad administradora, y ii) las empresas industriales o comerciales que operen en las ZOLI, las que gozan de exoneración del ISR.

■ **Régimen de Importación temporal (RIT):** Creado bajo Decreto Ejecutivo No. 37 del 20 de diciembre de 1984, aprobado por Decreto 8/85 del Congreso Nacional del 31 de octubre de 1986 y reformado mediante el Decreto Legislativo No. 190-86 del 31 de octubre de 1986.

El Régimen de Importación Temporal se aplica a empresas que “ensamblen, transformen, modifiquen o se incorporen físicamente a productos destinados a la exportación a países no centroamericanos”. El régimen cubre entonces tanto maquila como exportaciones corrientes con insumos importados. Se aclara que los bienes deberán ser exportados hacia terceros mercados.

En el RIT, las empresas -industriales o agroindustriales- gozan de una exoneración de Impuesto sobre la Renta (ISR) por diez años, proveniente de las exportaciones de bienes a países no centroamericanos (este beneficio no incluye a las empresas de servicios, que sin embargo obtienen los demás derechos). Se les exige como mínimo generar 25 empleos directos y, cuando se trate de productos no tradicionales, definidos de acuerdo con la Ley de Fomento a las Exportaciones<sup>41</sup>.

También se pueden instalar empresas que maquilen o produzcan bienes o servicios destinados a las exportaciones hacia terceros mercados.

■ **Zonas Industriales de Procesamiento para Exportaciones (ZIP):** Instaurada por Ley Constitutiva de las Zonas Industriales de Procesamiento); Decreto No. 37-87 del 7 de abril de 1987.

Las ZIP, a diferencia de otros países como Nicaragua<sup>42</sup>, son en Honduras zonas industriales de propiedad y administración privada. Este régimen se aplica a empresas industriales, básicamente de exportación de servicios y comerciales de apoyo a la actividad industrial. En él se benefician con exoneraciones fiscales, i) las empresas operadoras, y ii) las empresas usuarias.

Otras prebendas que tienen estos Regímenes especiales, ZOLI, ZIP y RIT, dentro del territorio hondureño se refieren a:

- a) Exoneración de derechos de internación. Derechos de reclamaciones de importación, derechos aduaneros, consulares, la tasa del 5% de servicio aduanero, el impuesto general de venta y cualquier otro recargo en la importación.
- b) Exoneración de maquinaria y equipo. Dentro del RIT esta exoneración es completa, y pueden ser enajenados libremente a los cinco años.

Dentro de la ZOLI y las ZIP ocurre lo mismo, pero no hay especificación sobre su venta fuera de la zona franca, por lo que, de hacerlo, deberán abonar los impuestos correspondientes.

41 Juan Carlos Gómez, Honduras: Hacia un sistema tributario más transparente y diversificado. 2005

42 Artículo 9 de la Ley de Zonas Francas de Exportación, Decreto número 46-91 del 22 de noviembre de 1991. Véase [www.czf.com.ni/legislacion/index.php](http://www.czf.com.ni/legislacion/index.php).



La sociedad operadora de la ZIP podrá importar con exenciones productos destinados a la construcción de la zona, siempre que no se produzcan en el país.


- c) Exoneración de derechos de internación a la importación de materias primas, productos semielaborados, envases y otros bienes necesarios para las operaciones de las empresas (incluye muestrarios, patrones, etc.). Es prácticamente igual en los tres regímenes.
- d) Exoneración del Impuesto General de Venta en operaciones que no son de importación.
- e) Exoneración de impuestos municipales. Este beneficio se concede por 10 años a las sociedades operadoras de zonas francas.
- f) Otras exoneraciones e incentivos

- En materia de ventas hacia el interior del país de los productos elaborados, en los casos de RIT no hay ninguna disposición, presumiéndose, del contexto, que no está permitido. En el caso de las ZOLI, no hay limitaciones, siempre que se paguen los derechos arancelarios que correspondan. En las ZIP, también se puede vender en el territorio nacional, aunque se aclara que esto es en el caso de que no haya producción nacional y se requiere autorización de la Secretaría de Finanzas.
- En el RIT y en la ZIP es posible subcontratar procesos en el interior del territorio aduanero nacional. En la ZOLI no hay referencia al tema.
- En el RIT se permite la venta de productos hacia otras empresas beneficiarias o no, cuando se incorporen otros productos que sean exportados hacia países no centroamericanos<sup>43</sup>.

---

43 Organización Internacional del Trabajo. La Industria de la maquila en Centroamérica, Sa José, 1998.





## Capítulo 3: Las listas negras, mecanismos de discriminación y represión laboral contra los obreros y obreras de la maquila

### Antecedentes en las fábricas maquiladoras

---

La palabra lista puede ser una enumeración de personas o cosas sin mayor trascendencia aparente, pero la frase listas negras obligatoriamente nos remite a experiencias de exclusión y discriminación. De acuerdo al Diccionario enciclopédico Larousse una lista negra es la relación secreta entre personas o entidades comerciales con las que se recomienda interrumpir las relaciones.

Rastreando el significado etimológico de esta construcción verbal, encontramos que listas negras se refieren a exclusión del trato con determinadas personas, luego entonces pasar a una lista negra es estar fuera de determinado ámbito social, económico, familiar o laboral. También puede ser una referencia de nombres tachados, que luego se convertirá de esta ma-

nera en una lista negra, es “decir adiós a una cierta clase de personas por determinados motivos o razones”<sup>44</sup>.

No hay un concepto claramente definido de lo que significa una lista negra en todas sus acepciones por lo que esta definición ha sido retomada en diversas ocasiones por líderes sindicales, representantes de organizaciones de mujeres y del movimiento popular, por estar ligado más que todo a las relaciones del ámbito obrero-patronal. Estar dentro de una lista negra implica más bien la restricción del empleo para determinada clase de personas.

Desde 1987, cuando se instalan las ZIP en la zona norte de Honduras, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones de mujeres han desarrollado acciones para garantizar los derechos de las obreras y obreros que laboran en las empresas maquiladoras. De acuerdo a estudios realizados en estos años (finales de

---

44 Diccionario Larousse. 2005.

los años ochenta y principios de los noventa), la mayoría de la población trabajadora (80% aproximadamente) la constituían las mujeres. Sin embargo, la presencia masculina ha ido en aumento en este sector, en desmedro de la población femenina. Según el Centro de Derechos de Mujeres (CDM), en 2003 el porcentaje se distribuía en un 58.3% de mujeres y un 41.7% de hombres<sup>45</sup>.

En el rubro de las maquilas, la historia de las listas negras ha estado asociada a las violaciones de derechos, siendo el más frecuente el de la libertad de asociación. Uno de estos casos y quizá el más emblemático fue el de SITRAPARAISO en 1993, donde empleadas de la maquila PARAÍSO S.A. de C.V., en el municipio de Choloma, se declararon en huelga de labores por una serie de atropellos que incluían malos tratos físicos y verbales, extensión de jornadas de trabajo sin pago de horas extras, ausencia de asistencia médica dentro del plantel y el despido de once trabajadoras(es) que intentaban organizar un sindicato<sup>46</sup>.

La huelga apoyada por la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH) y el Comité para la Defensa de los Derechos Humanos en Honduras (CODEH), duró tres semanas durante las cuales hubo represión (desalojo con bombas lacrimógenas, golpes, insultos) y encarcelamiento de 108 personas, así como la militarización de la fábrica. Los resultados de estas acciones, dieron como

producto una negociación en la que las mujeres estuvieron representadas por los dirigentes varones de las centrales obreras. En la mesa de negociaciones donde se reconocían prestaciones para los obreros y obreras despedidas, pago de salarios caídos y pago de servicios de salud no hubo ninguna representación de mujeres obreras organizadas o mujeres obreras que sin estar organizadas estuvieran representadas en la mesa. Quizá uno de los mayores logros de esta huelga fue la aceptación pública de los empresarios, en la prensa escrita, de la existencia de las listas negras y la promesa de eliminar esta práctica en las empresas maquiladoras. Lamentablemente, esta práctica de discriminación en el trabajo todavía subsiste en la industria, según las obreras; pero es negada por los empresarios y gobernantes.

Jorge Interiano, representante de la Asociación Hondureña de Maquiladores en una entrevista concedida al Work Righth Consortium en el año 2004, manifestaba:

“Las listas negras no existen, inclusive Honduras es el país de Centroamérica que tiene mayor número registrado de sindicatos. Aquí se respeta el derecho de asociación, si un obrero quiere afiliarse, organizarse en un sindicato, tiene la plena libertad de hacerlo”.

45 Centro de Derechos de Mujeres, CDM. *Mujeres en Cifras*. 2004, Tegucigalpa, Honduras.

46 Mirta Kennedy y Melissa Cardoza. *Mujeres en la maquila. El caso de ZIP Choloma*, CEM-H,1995.

Un aspecto interesante a resaltar respecto al reconocimiento público de esta práctica discriminatoria en el trabajo, hecho por los empresarios en 1993 en el caso emblemático de SITRAPARAISO, es que nunca se especificó en el acta levantada al efecto, qué instancia, organización o persona daría seguimiento a los acuerdos establecidos en la misma, quedando a voluntad de los empresarios la erradicación de estas prácticas de abuso y violación de derechos.

Entre las violaciones de derechos que se siguen dando de acuerdo a estudios realizados por organizaciones de mujeres<sup>47</sup> que trabajan la problemática, se encuentran las siguientes: violación y discriminación por estado de embarazo y maternidad, falta de estabilidad y pago de horas extras, maltrato físico y verbal, suspensiones de trabajo y, en la última década, el cierre intempestivo de las fábricas que abandonan el país sin previo aviso, adeudando las prestaciones laborales y salarios a las obreras y obreros.

**“Tenemos el caso de PRIMA INDUSTRIA... se comprometían a pagarle las prestaciones al grupo de obreras y obreros que tenían hasta doce y catorce años de trabajar ahí. Ellos se comprometieron ante el ministerio del Trabajo, se puso el día en que iban a entregarles el 70% de las prestaciones y... un día antes de la fecha hicieron sus maletas y se fueron, no sabemos nada de ellos. No les pagaron nada y se fueron”.**

“Tenemos el caso de PRIMA INDUSTRIA que se llegó hasta a levantar un acta con el ministerio de Trabajo, con el Ministro y todo, donde ellos se comprometían a pagarle las prestaciones al grupo de obreras y obreros que tenían hasta

doce y catorce años de trabajar ahí. Ellos se comprometieron ante el ministerio de Trabajo, se puso el día en que iban a entregarles el 70% de las prestaciones y... un día antes de la fecha hicieron sus maletas y se fueron, no sabemos nada de ellos. No les pagaron nada y se fueron”. *Noemí Dubón. Coordinadora Área de Atención Legal CODEMUH. Choloma, Cortés.*

A raíz de esta investigación se realizaron entrevistas con obreros y obreras de la maquila y sus opiniones difieren de las de los empresarios en cuanto a la existencia y reproducción de las listas negras en los Parques

Industriales. Ellos y ellas expresan que la práctica de listas negras se sigue dando y que algunos han sido objeto de esta práctica discriminatoria, por lo que se intentará dar cuenta de estos testimonios e historias de vida a través de la lectura de las siguientes páginas.

47 Centro de Derechos de Mujeres, Colectiva de Mujeres Hondureñas CODEMUH, 2005.

**NOTICIAS CODEH**

# PRIMERA HUELGA EN UNA MAQUILADORA HONDUREÑA

El 16 de septiembre 600 trabajadores, principalmente mujeres, de la maquiladora coreana Paraíso S.A., de Choloma, Cortés, entraron a huelga por el despido ilegal de ocho trabajadores que organizaban su sindicato, siendo esta la primera vez que trabajadores de una maquiladora han logrado reaccionar organizadamente, a pesar de las repetidas denuncias en contra de otros empresarios coreanos.

**ARGUMENTOS DE LOS EMPRESARIOS**

Paraíso S.A. divulgó el 27 de septiembre una CARTA PUBLICA, afirmando que ha invertido 12 millones de dólares, pero que la eficiencia óptima en la producción se ve menoscabada porque "algunos trabajadores no acostumbrados a la disciplina del trabajo" son "reacios a las normas de trabajo que por ley están obligados". Originándose problemas que en la mayor parte de los casos son resueltos internamente, pero que otras veces fuerzas externas los hacen trascender en forma distorsionada.

Aunque los empresarios declaran que reconocen los derechos de los trabajadores, no explican que la huelga que ahora condenan fue precipitada por su intransigencia, al impedirle a los trabajadores la organización de su sindicato.

Al día siguiente la Asociación Hondureña de Maquiladores calificó como delictiva la protesta de los trabajadores, acusándolos del secuestro de los empresarios, mintiendo al decir que no les dejan salir de sus hogares en las propias instalaciones de la planta maquiladora, porque lo cierto es que los huelguistas se mantienen fuera de la planta, a la orilla de la carretera.

**INTERVENCION DEL CODEH**

El 27 de septiembre el CODEH denunció en conferencia de prensa los atropellos ocurridos en las maquiladoras hondureñas, en desmedro de unos 28 mil obreros privados de sus derechos laborales y sometidos a malos tratos físicos y verbales, ante la apatía del Ministerio de Trabajo.

En esa misma fecha se procedió a preparar la denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por la violación al derecho de libre sindicación, tutelado por el Art. 128. No.14 de la Constitución de la República; el 460 del Código del Trabajo que declara de interés público la constitución legal de los sindicatos, y por la violación al compromiso internacional del Estado hondureño, al permitir el irrespeto al artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, que también reconoce dicho derecho.

Elementos de la 105 Brigada y de la Fuerza de Seguridad Pública procedieron a capturar a unos 70 de más de 400 trabajadores que acudieron al llamado de la empresa para la solución dialogada del conflicto, en la mañana del 29 de septiembre, usando una orden de captura por el delito de secuestro, dada por el juez de paz. El CODEH demostró la inocencia de todos los capturados, logrando su liberación por falta de méritos.

Esa tarde fueron capturados Marcelino Martínez, procurador del CODEH en San Pedro Sula, y el dirigente de la FITH Marco Tulio Alvarado, mientras apoyaban a las huelguistas, bajo la acusación de que impedían el acceso a la planta y ponían en peligro la seguridad de los empresarios. En su captura Marcelino fue amenazado de muerte por un sargento que lo encañonó con el rifle cargado, diciéndole "te podés morir contingencialmente, todos los del CODEH deberían ser fusilados". Al final ambos fueron puestos a la orden del Juez de Paz, que los liberó inmediatamente por falta de méritos.

El martes 28 un niño de 15 años, hijo de Alejandro Deras Santos dirigente sindical de la FITH, fue secuestrado en San Pedro Sula por tres desconocidos, quienes ante la negativa de su paternidad lo liberaron después en Tegucigalpa, diciéndole "tenés suerte de no ser el hijo de Alejandro Deras, porque de haberlo

sido te hubiéramos desaparecido para siempre"; durante su cautiverio el niño presenció el secuestro de la esposa de otro sindicalista, por sus mismos captores, la que quedó en manos de ellos sin que hasta ahora haya podido ser identificada.

**SOLIDARIDAD INTERNACIONAL**

El presidente del Sindicato de Textiles y de Ropa de los EE.UU le escribió al presidente Callejas, reclamándole por permitir los malos tratos a los trabajadores de Paraíso, consistentes en abusos y malos tratos físicos (golpes, bofetadas), turnos de 12 a 14 horas diarias, sin pago de horas extras; trabajo forzado los domingos; despido de embarazadas; despidos ilegales y listas negras, consumo forzado y excesivo de café. Al mismo tiempo que amenazó con pedirle al gobierno estadounidense la prohibición para importar los artículos producidos por Paraíso, si persiste en su conducta y sin importar en donde son producidos.

La Comisión para la Defensa de los Derechos Humanos en Centro América (CODEHUCA), hizo una Acción Urgente para ganar solidaridad en favor de las huelguistas, haciendo llegar mensajes a las autoridades hondureñas.

**BUSQUEDA DEL DIALOGO**

En mensaje del 1 de octubre, la Cámara de Comercio e Industrias de Choloma, hizo al CODEH "una cordial invitación para programar lo antes posible una reunión en la que ambas instituciones analicemos el problema y sus consecuencias".

El COFEH propone que se logre la productividad óptima, respetando la dignidad, integridad y derechos de los trabajadores, prescritos en la Constitución de la República y el Código del Trabajo, especialmente en lo que se refiere a las jornadas de trabajo y a los malos tratos denunciados por los obreros textiles de los Estados Unidos, y el derecho de libre asociación sindical.

Deberá tomarse el ejemplo de plantas industriales de la zona que han logrado una productividad óptima, con tres turnos de trabajo en las 24 horas generando más empleos con la misma inversión.

El ministro de Trabajo ha minimizado el significado de esta histórica huelga.

*Demandar respeto a la dignidad en el trabajo es una exigencia justa.*



*Luchamos por la Paz.*

*Defendiendo los Derechos Humanos y la Justicia*

**OFICINA CENTRAL**

**TEGUCIGALPA:** Plaza Los Dolores, Edificio 447, Apartado Postal 3189, Tegucigalpa, M.D.C.

Teléfono: 37-7825, Fax (504) 37-5368, Telex 1699 codeh-ho.

**OFICINAS REGIONALES**

**SAN PEDRO SULA:** Edificio Joyería cantero, 4to. piso, apartamento 416/417, prolongación Pasaje Valle, Tel.: 57-3557

**LA CEIBA:** Ave. San Isidro, frente a Escuela Francisco Morazán, Edificio Cervantes

**SANTA BARBARA:** Barrio Abajo, frente a la Pagaduría del Magisterio, casa No.5425, Santa Bárbara, Santa Bárbara, Tel.: 64-2342

## La experiencia de los obreros y obreras: El camino hacia las listas negras

---

Generalmente en nuestros países, y particularmente en nuestro sistema judicial, se piden pruebas para hacer valer un caso determinado ante cualquier instancia judicial. Por prueba se entiende una evidencia física que compruebe que la persona afectada está en su derecho de reclamar justicia. Algo que compruebe la veracidad de lo que se está imputando a una tercera persona y que de esta manera ayude a los jueces u operadores de justicia a dar una sentencia objetiva e imparcial.

El caso de las listas negras en las maquilas, nos coloca en una situación donde la vivencia de las obreras discriminadas, está ahí frente a nuestros ojos, denotando conductas empresariales que indican la existencia de registros personales que impiden el acceso al trabajo a determinados perfiles de obreras. Pero se enfrenta la imposibilidad de obtener pruebas físicas, ya que esto implicaría tener acceso a los registros o ingresar a los sistemas de cómputo de las empresas, lo que es imposible para las obreras y las organizaciones que las acompañan.

Contamos, eso sí, con la palabra de estos trabajadores y trabajadoras, la palabra de líderes y dirigentes (as) sindicales, la palabra de organizaciones de mujeres que han enfrentado es-

tas situaciones a partir de sus vivencias o el acompañamiento, que atestiguan la existencia de las listas negras.

Por este motivo, una obligación inmediata en esta temática es reconceptualizar la significación de las listas negras, decir qué son, por qué motivos funcionan, cómo viven esta experiencia las mujeres y hombres que se encuentran dentro de estas listas. Como dice una procuradora legal perteneciente a una organización de mujeres que ha atendido y apoya casos de despidos injustificados y pago de prestaciones a obreras de la maquila:

“En cuanto a lo de las listas negras, creo que el primer paso es empezar a ponerlo en el tapete como algo real, que existe, que no es enajenación porque las mujeres lo han vivido. Lamentablemente el problema es cómo probarlo, cómo probar que algo que está condenado a nivel internacional: registros que impiden a las trabajadoras y trabajadores acceder a un trabajo, está sucediendo, cuando es algo tan... un secreto a voces”.

Para efectos de esta investigación, entendemos como lista negra las condiciones de exclusión y discriminación que impiden el acceso al trabajo de una persona por razones relacionadas con el derecho de la libre asociación, organización o cualquier actividad relacionada con la defensa de sus derechos laborales.

Dicho de otra forma, un obrero u obrera pasa a formar parte de una lista negra, cuando es despedido (a) de la empresa maquiladora don-

de labora y posteriormente no puede encontrar trabajo en ninguna otra empresa o parque industrial.

La lista negra no se conforma de un día para otro, es parte de un proceso complejo que inicia, paradójicamente, cuando un trabajador o trabajadora se enfrenta a condiciones de abuso y violación de derechos, entre ellos: suspensiones y despidos injustificados, gritos o insultos por parte de sus superiores, imposición de trabajo en horas extras, exigencia de cumplimiento de metas demasiado altas que aumentan progresivamente, y decide exigir condiciones dignas de trabajo haciendo uso de los derechos que constitucionalmente le corresponden.

De acuerdo a datos proporcionados por el Centro de Derechos de Mujeres, el 70% de las obreras labora una jornada prolongada de 9 a 15 horas diarias, hecho que las mujeres consideran normal y obligatorio<sup>48</sup>. Las metas de producción que deben realizar son intensivas y progresivas y cuando logran la cuota asignada, al día siguiente es aumentada.

**Entendemos como lista negra las condiciones de exclusión y discriminación que impiden a una persona el acceso al trabajo por razones relacionadas con el derecho de la libre asociación, organización o cualquier actividad relacionada con la defensa de sus derechos laborales.**

Esta anotación es interesante puesto que diversas investigaciones han constatado que la mayoría de los obreros y obreras conocen sus derechos. Sin embargo, la posibilidad de ejercer estos derechos es limitada en una realidad donde el empleo generado en la maquila demuestra un comportamiento inestable y existe

gran rotación de la mano de obra, donde se calcula que el 90% de obreros y obreras tienen un promedio de 4 años de vida laboral en una fábrica y un 55% llega a un período de menos de dos años<sup>49</sup>.

Esta situación se extiende hacia el comportamiento de la inversión donde las empresas cierran o se trasladan a otro país o parque industrial sin cumplir sus responsabilidades patronales. En los últimos nueve

años se perdieron 68 mil empleos, ocupados por mujeres en su mayoría, cien empresas no pagaron sus prestaciones laborales, derechos por maternidad, indemnizaciones por riesgos profesionales<sup>50</sup>.

48 La extensión de la jornada legalmente establecida ha sido una práctica constantemente denunciada por las organizaciones sociales y las obreras maquiladoras. Los porcentajes aquí citados corresponden a una investigación cuantitativa realizada por el CDM en 2003, denominada "Las mujeres y sus condiciones de trabajo en la industria de la maquila ¿El Estado tutela sus derechos humanos?" No publicada.

49 CDM. "Las mujeres y sus condiciones de trabajo en la industria de la maquila ¿El Estado tutela sus derechos humanos? No publicada, 2003.

50 CDM/Programa Mujer y Maquila. Los derechos laborales de las mujeres y el Libre Comercio, 2006.



Posteriormente sigue un escenario de tensión, donde se mantienen o recrudecen diversos mecanismos de represión (negación de permisos para ir al baño, suspensiones injustificadas, gritos y enfrentamientos verbales), que al final tienen como resultado el despido injustificado de los trabajadores o trabajadoras.

El proceso de denuncia por irrespeto a los derechos laborales sólo tiene dos opciones: el desistimiento o la continuación para ganar o perder el caso. Para las y los que lo continúan, el proceso se puede comparar a una reacción en cadena: una vez que se ha decidido iniciar este proceso de denuncia, sólo puede esperarse una reacción cada vez mayor tanto de la obrera u obrero, como de la empresa empleadora.

“Lo que más me molesta del trabajo, algo que no tolero, es cuando un jefe le anda gritando a un compañero... eso si no se lo soporto, aunque no sea conmigo. Por eso a veces yo respondo, sé que no lo debo de hacer, pero cuando estoy cerca y mi supervisor le llega a gritar a algún compañero, yo siempre intervengo. Aunque sé que eso me causa problemas y que por eso me han llegado a botar”.  
*Entrevista obrera maquila, diciembre 2005.*

Un aspecto preocupante en este asunto es que gran parte de los y las interesadas, abandonan el proceso de denuncia ya que, según lo expresado, las instituciones responsables de la

administración de la justicia no les dan la respuesta que ellos y ellas requieren. El tránsito entre una institución y otra es agobiante y cansado para las o los demandantes:

“En el Comisionado de los Derechos Humanos me dijeron que lo que tenía que hacer era ir a la Fiscalía de la Mujer, que tal vez ellas podían ayudarme, porque la verdad, no podían ayudarme en eso. Fui allá y tampoco me ayudaron... ando acá, ando allá y nadie sabe nada. Unos se tiran la pelota con los otros y entonces uno en realidad no sabe donde ir”. *Entrevista trabajadora de la maquila en El Progreso, diciembre 2005.*

Un gran porcentaje abandona los casos o llega a una negociación extrajudicial, donde acepta lo que la empresa le da.

Muchas trabajadoras expresan

que aceptan estos arreglos, para “no irse lisas”, expresión que es usada para decir que mejor llegan a un acuerdo. Ellas saben que no se les reconocen todos sus derechos laborales, pero prefieren ese acuerdo a correr el riesgo que la empresa gane la demanda y, al final, no les den ningún tipo de remuneración económica.

La búsqueda de trabajo es un factor que se convierte en un elemento persistente después de obtener las prestaciones de la empresa, desistir de la demanda o llegar a un arreglo extra judicial. El enfrentamiento con la realidad de las listas negras viene después, cuando las

**Gran parte de los y las interesadas abandonan el proceso de denuncia ya que, según lo expresado, las instituciones responsables de la administración de la justicia no les dan la respuesta que ellos y ellas requieren.**

solicitudes de empleo son rechazadas una y otra vez por las empresas en los diferentes parques industriales. Una trabajadora entrevistada lo expresa así:

“Pedimos a través del Centro de Derechos de Mujeres (CDM) una inspección al ministerio de Trabajo y cuando el señor se dio cuenta que yo era la que movilizaba la demanda, entonces me botó y el día que me botó me dijo “Te juro que vas a tocar muchas puertas que no se te van a abrir”. Fue en Makrees de Honduras, ZIP Búfalo. Y así fue, después de eso, pasé tres años buscando trabajo y en ningún lado me daban, sólo me veían los papeles y me decían que allí no querían revoltosas...” *Entrevista ex trabajadora de maquila, diciembre 2005.*

Otras compañeras entrevistadas plantean que el rechazo no se da en los primeros momentos que ellas ingresan a las fábricas, más bien es cuando ellas presentan sus documentos de identificación personal o cuando les preguntan la procedencia del trabajo anterior. A muchas de ellas les hacen pruebas de aptitud y obtienen altas calificaciones. Sin embargo, después de estar varias horas dentro de los planteles, sus solicitudes son rechazadas. Expresiones como: “a usted no le está permitido trabajar aquí”, “usted tiene antecedentes”, “la computadora rechaza su identidad”, “el sistema rechaza sus datos”, “usted cometió un delito grave y no puede trabajar acá”, son las que acompañan a las obreras rumbo a la salida que les señala el vigilante de la empresa por orden de la administración. Estas frases repetidas una y

otra vez, en diferentes tonos y matices, hacen saber a un trabajador o trabajadora que forma parte de una lista negra.

## El proceso de integración de las listas negras

---

### ¿Qué hace que una obrera u obrero pase a formar parte de una lista negra?

Se podría definir una ruta crítica en la trayectoria que conduce a una obrera u obrero a formar parte de una lista negra en lo que llamaremos “proceso de integración de las listas negras”. El primer paso lo constituye la declaración del “motivo” por el cual un trabajador (a) empieza a perfilarse como futuro integrante de una lista negra. Estos motivos pueden ser, enumerándose en orden de importancia, los siguientes:

1. Conformación y pertenencia a un sindicato u organización de mujeres relacionados con la defensa de derechos laborales.
2. Haber trabajado en una fábrica donde se formó un sindicato.
3. Reclamar sus derechos laborales (denuncia realizada por la trabajadora o trabajador a la empresa por malos tratos recibidos, falta de asistencia médica, denuncia de condiciones insalubres dentro de la empresa, acoso sexual, entre otras) ante las instancias legales pertinentes.

4. Reclamo verbal de abusos o situaciones de violencia contra los y las trabajadoras ante los superiores de su empresa.

Posteriormente y de acuerdo a las entrevistas realizadas en esta investigación, los obreros u obreras son acosados para que interpongan su renuncia bajo amenaza de despido o de “bloqueo” para volver a conseguir otro trabajo en la maquila. En todos los casos las amenazas han sido verbales. Cuando el trabajador (a) no accede a una negociación con la empresa, es despedido. De acuerdo a los datos recabados, en la mayoría de los casos el cese del trabajo se hace de un día para otro, sin preaviso, en un clima donde prevalece la tensión y el hostigamiento en contra de las trabajadoras (es).

Una vez que son despedidos (as), la amenaza de imposibilitarles el acceso al trabajo en las fábricas es expresado por los jefes de personal con frases como: “no vas a volver a encontrar trabajo”, “te juro que vas a tocar muchas puertas y ninguna se te va a abrir”, argumentando razones tales como “haberse portado mal” o “no aceptar lo que se le daba”. De esta manera la advertencia de formar parte de una lista negra se suma al despido como una sanción o castigo por cualquier acción relacionada con la reivindicación de derechos.

“Sí sé que existen listas negras porque a mi hermano lo botaron de la empresa STAR porque discutió con un supervisor, él le grito y no se dejó. Al siguiente día lo llamaron a personal y lo despidieron. No volvió a trabajar en la maquila del parque (Zip Porvenir de El Progreso) porque ya no le dan trabajo”. *Entrevista obrera de maquila, El Progreso.*

La amenaza de imposibilitarles el acceso al trabajo en las fábricas es expresado por los jefes de personal con frases como: “no vas a volver a encontrar trabajo”, “te juro que vas a tocar muchas puertas y ninguna se te va a abrir”, argumentando razones tales como “haberse portado mal” o “no aceptar lo que se le daba”.

Cabe mencionar que existen casos específicos de maquilas donde se han formado sindicatos, que luego han cerrado operaciones abandonando el país de forma abrupta, sin justificar hasta la fecha la causal del cierre de operaciones. En estas situaciones donde los obreros y obreras se han visto sin trabajo de un día para otro, se dan cuenta que ya forman parte de una lista negra cuando buscan trabajo en otras maquilas y son rechazadas (as) con la sola mención de haber prestado sus servicios laborales en las empresas donde se formaron sindicatos.

Generalmente transcurren un mes o dos para que los trabajadores o trabajadoras empiecen a buscar trabajo en los diferentes parques industriales. Una de las preguntas obligadas la constituye la procedencia del trabajo anterior o la entrega de la tarjeta de identidad para poder “chequear sus datos”. Algunas son despedidas en el instante mismo que entregan el

documento de identificación, mientras que otras son sometidas a pruebas y exámenes para después decirles que el sistema las rechaza o que tienen antecedentes y por eso no pueden trabajar.

“Le dicen a una que tiene ¿cómo es eso? Antecedentes... como si una hubiera ido a robar o estuviera pagando algún delito”. *Entrevista trabajadora de maquila, Choloma.*

Posteriormente, las obreras acuden una y otra vez a diferentes fábricas, en diferentes parques industriales, con la esperanza de encontrar alguna donde sus datos no aparezcan “fichados”. Algunas trabajadoras cuentan que se han visto obligadas a desplazarse de un lugar a otro para obtener un empleo en el sistema de fábricas maquiladoras:

“Yo vivía en Progreso, pero allá no puedo trabajar, entonces me vine para San Pedro Sula. Viajo los fines de semana y días de entre semana cuando puedo, porque allá tengo mi niña que me la cuida una tía. Es difícil, pero que se va a hacer... así como está la situación una necesita el trabajo...” *Entrevista obrera maquila, San Pedro Sula.*

El desgaste económico y físico son las primeras consecuencias para una trabajadora o trabajador que ha ingresado en una lista negra. Muchas de ellas buscan trabajo en talleres de costura pequeños o en actividades de trabajo informal relacionadas con el comercio (venta de comida o ropa). Sin embargo, la mayoría

aspira a regresar a las fábricas maquiladoras puesto que este trabajo es visualizado como una inversión que puede ayudarlas a capitalizar recursos y posibilitar la instalación de un negocio propio después de pasar el período de edad preferencial (entre 20 y 30 años) para ser contratadas y laborar en dichas empresas.

En resumen, según la información recabada, cualquier actividad relacionada con la demanda o reivindicación de derechos es suficiente para que un trabajador(a) sea ingresado en una lista negra y no pueda acceder a un trabajo en otras empresas maquiladoras de la región. Por otra parte, el ingreso de una persona a una lista negra, se convierte en una especie de castigo ejemplarizante tanto para la persona involucrada como para otros trabajadores que puedan tomar acciones o realizar demandas en torno a sus derechos laborales.



## Códigos y marcas: ¿Cómo funciona una lista negra?

La información que se obtuvo sobre el funcionamiento de las listas negras, producto de la investigación, proviene de personas que laboraron en puestos administrativos en las empresas maquiladoras (jefes de personal, auditores externos, etc.), así como de operarios (as) y supervisores (as), cuyos nombres se mantienen, por razones relacionadas con el tema que nos ocupa, en estricta confidencialidad.

No existe una versión única acerca de cómo es manejada la información sobre el perfil de una trabajadora o trabajador que forma parte de una lista negra. Sin embargo, la mayoría coincide en la evidencia de una red de información que circula de empresa en empresa y entre uno y otro parque industrial sobre el perfil de un empleado o empleada al que, por determinadas características, no debe permitírsele el acceso a una maquila.

Una ex trabajadora cuenta que existe una lista que se revisa en la computadora para ver si una persona puede o no seguir en la empresa:

**“... me sorprendí porque ya había escuchado de eso, pero no estaba tan segura... entonces ella le dijo, ‘aquí hay una trabajadora que está en la lista entonces, ni modo, hay que despedirla, ella es muy buena para trabajar, pero si aparece en esa lista no la podemos dejar’. La despidieron un día antes de los dos meses”.**

“Yo era auditora externa y tenía acceso a las oficinas de las fábricas donde supervisaba el trabajo y en una de las fábricas logré escuchar cuando el dueño de la empresa fue con un listado de las mujeres que iban a cumplir sus dos meses de prueba a decir que se revisara el listado para ver si ‘aparecían o no aparecían’, entonces una de ellas... aparecía en ese lista-

do... me consta porque yo estaba adentro de esa oficina y lo vi.

Para mí fue... me sorprendí porque ya había escuchado de eso, pero no estaba tan segura... entonces ella le dijo, ‘si, aquí hay una trabajadora que está en la lista entonces, ni modo, hay que despedirla, ella es muy buena para trabajar, pero si aparece en esa lista no la podemos dejar’. La despidieron un día antes de los dos

meses”. *Entrevista trabajadora de maquila, Choloma.*

Integrantes de la Central General de Trabajadores (CGT) en la ciudad de Choloma, expresan que han atendido casos de trabajadoras (es) donde se afirma que incluso se les asigna un código para que no puedan entrar al Parque<sup>51</sup>:

51 La CGT cuenta con un acta donde varios trabajadores declaran que por acudir a la secretaría de Trabajo y Seguridad Social, ingresarían a las listas negras de las empresas maquiladoras bajo el código A.

“Otro caso es el parque de La Mora, nosotros tuvimos casos de personas que no pueden trabajar en ese Parque, sólo ingresan el nombre y el número de identidad y el sistema de computo los rechaza... Bueno hay trabajadores que nos llegan diciendo: ¡Fíjese que no me puedo ubicar en tal parque porque dicen que el sistema me rechaza! Mencionan también otra información: el Código A y dicen que el Código A es igual a sindicalista, así le han dicho a muchos: ¡Usted no puede trabajar en este parque porque está en Código A!”. *CGT Choloma*.

La CGT cuenta con un acta de la fábrica donde varios obreros despedidos afirman que fueron despedidos y pasaron a formar parte de una lista negra. Esta acta fue firmada tanto por los trabajadores, como por personal de la secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, en posteriores negociaciones entre la fábrica y los trabajadores, estos últimos accedieron a levantar otra acta desmintiendo la primera y aceptando el pago de las prestaciones correspondientes.

Si bien no se cuenta con una lista material o un archivo computarizado que registre efectivamente el ingreso de estos trabajadores (as), si se sabe de la existencia de un código que les impide el acceso al trabajo en los Parques Industriales, es evidente que existe una red de información que podemos dividir en los siguientes términos:

1. transmitida al interior de las empresas en determinado parque industrial
2. entre uno y otro parque industrial
3. por personal administrativo y gerencial de una empresa a otra.

Esta información es transmitida con la finalidad de asegurar que las empresas no contraten a personal que ha estado vinculado a acciones reivindicativas de derechos o que ha transgredido las normas de comportamiento que tienen que ver con la sumisión y obediencia total a los patrones de trabajo impuestos por las empresas.

# Capítulo 4: Marco legal y jurídico de las garantías constitucionales afectadas

## Marco Internacional

**H**onduras cuenta con un amplio marco de jurisprudencia sobre la temática laboral en el ámbito nacional e internacional. A nivel internacional el país hace suyos los tratados internacionales<sup>52</sup> aprobados por el Congreso Nacional y ratificados por el Poder Ejecutivo<sup>53</sup>, de los cuales, y relacionados con el tema que nos ocupa, podemos mencionar los siguientes:

- Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, ratificado por el Estado de Honduras en 1983.
- Convenio 87 sobre la Libertad sindical y la protección del Derecho de sindicación, ratificado en 1956.

- Convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva, ratificado en 1956.
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado en 1960.
- Convenio 122 sobre la política de empleo, ratificado en 1980.

### **Convenio 81: sobre la inspección del trabajo**

Este Convenio de 1947 y ratificado por el Estado de Honduras en 1983 en el sector referido a la industria, compromete al Gobierno a mantener un sistema de inspección continuo en los establecimientos industriales, en este caso, en las fábricas maquiladoras.

52 Artículo 15 de la Constitución de la República: “Honduras hace suyos los principios y prácticas del derecho internacional que propenden a la solidaridad humana, al respeto de la autodeterminación de los pueblos, a la no intervención y al afianzamiento de la paz y la democracia universal.

Honduras proclama como ineludible la validez y obligatoria ejecución de las sentencias arbitrales y judiciales de carácter internacional”.

53 Artículo 16 de la Constitución de la República: “Todos los tratados internacionales deben ser aprobados por el Congreso Nacional antes de su ratificación por el Poder Ejecutivo. Los tratados internacionales celebrados por Honduras con otros estados, una vez que entren en vigor, forman parte del derecho interno”.

La inspección será realizada de forma continua y obligatoria por la secretaría de Trabajo, representado por las Oficinas Regionales. De acuerdo a este convenio el sistema de inspección va orientado hacia la protección de los derechos de los y las trabajadoras, además de:

“Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales y poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes” (artículo 3).

Siguiendo este mismo documento encontramos en el artículo 12 que: “Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección; b) para entrar de día en cualquier lugar. Cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular: para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales”.

### **Convenio 87: sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación**

De 1948, ratificado por el Estado de Honduras en 1956, refiere en su artículo 1 a la obligato-

riedad del convenio para los Estados partes. Establece en su artículo dos que “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.” Además este convenio establece la libertad de los sindicatos para redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes y su forma de organizarse y desarrollar su quehacer.

También, advierte a las autoridades públicas que deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

### **Convenio 98: derecho de sindicalización y negociación colectiva**

El convenio 98 sobre el derecho a la sindicalización y la negociación colectiva, ratificado por el Estado de Honduras en 1956, nos dice en su artículo 1 que “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación



sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Por otra parte el artículo 3 expresa que “Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes”.

### **Convenio 111: sobre la discriminación (empleo y ocupación)**

El Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación considera la discriminación como “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

En el artículo 2 de dicha convención se plantea que el Estado miembro se verá obligado a formular una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con la finalidad de eliminar cualquier tipo de discriminación.

Aunque este convenio habla de discriminación en el sentido de igualdad de oportunidades, bien podría aplicarse a la discriminación sobre el empleado por su preferencia organizativa o filiación política sindical o gremial.

### **Convenio 122: sobre la política de empleo**

Este instrumento se remite a la Declaración Universal de Derechos Humanos donde dispone que toda persona tiene derecho a un trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.



Mural construido por obreras de las maquilas, conmemoración del Día de la Mujer Hondureña, CDM. Enero de 2006.

## Artículo 1

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
2. La política indicada deberá tender a garantizar:
  - a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
  - b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
  - c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.
3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

## Algunas consideraciones sobre el marco jurídico internacional

En la práctica y de acuerdo a los testimonios proporcionados por las obreras (os), el Convenio 81 sobre la inspección en el trabajo no se aplica debidamente a la realidad de la industria maquiladora, puesto que son los gerentes de las fábricas, quienes deciden si los inspectores debidamente facultados y autorizados por la secretaría de Trabajo, entran a realizar una inspección a las empresas. Esta situación se da cuando un trabajador (a) denuncia ante la secretaría de Trabajo y Seguridad Social actos irregulares que tienen que constatar los inspectores (por ejemplo, cuando se quiere constatar malos tratos, falta de condiciones de seguridad e higiene, entre otras).

El Convenio 98 sobre el derecho a la libre asociación se encuentra ratificado por el Estado de Honduras, sin embargo está constatado en documentos e investigaciones realizadas que una de las causas principales para el despido de una obrera (o) lo constituye la conformación y organización en sindicatos<sup>54</sup>.

Este motivo sin embargo no es expresado por los empresarios o representantes como causal de despido, sino que es disfrazado con razones tales como “rebaja o reducción de perso-

<sup>54</sup> Investigación sobre la Libertad de Asociación. Work Righth Consortium 2004, Centro de Derechos de Mujeres. Sistematización sobre la atención legal 1998-2004. 2005.

nal” o “reestructuración de la empresa”. En las palabras de las trabajadoras, organizarse constituye un delito grave, pues así ha sido expresado por directivos y personal administrativo de las fábricas al despedirlas<sup>55</sup>.

Hasta la fecha, nuestro país carece de una política de empleo dirigida hacia los obreros y obreras de la maquila; son los empresarios los que determinan las condiciones de trabajo y el acceso al empleo de determinadas personas, por lo que la protección contra el desempleo es nula y arbitraria, quedando a total consideración del empleador las razones para cesar de forma permanente a sus empleados que en ocasiones son despedidos de forma masiva y sin aviso previo.

Basadas en todas estas consideraciones podemos concluir que estamos ante un marco legal internacional formal bien estructurado, pero sin mayor aplicabilidad en el terreno legal nacional, debido a la debilidad de las estructuras administradoras de Justicia a nivel nacional, a la falta de políticas nacionales sobre el tema y a un sistema de inspección, monitoreo y vigilancia transparente que rinda cuentas sobre las condiciones de empleo en la industria maquiladora.

## Marco Nacional

La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable. (Capítulo 1, artículo 59, Título III de las Declaraciones, derechos y garantías. Constitución de la República de Honduras).

La Constitución de la República contiene importantes disposiciones en lo referente al ámbito laboral; de forma específica, el marco constitucional de derechos lo contiene el Título III de las Declaraciones, derechos y garantías, Capítulo 5, sobre el trabajo. Sin embargo, el instrumento jurídico más importante, en el cual se basan las disposiciones a nivel nacional, es el Código de Trabajo basado en la Constitución hondureña.

Otros elementos jurídicos los podemos encontrar en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujeres en el capítulo referido al Trabajo y la Seguridad Social. A continuación detallaremos algunos artículos que están relacionados con la temática de las violaciones constitucionales y las listas negras:

■ **Constitución de la República de Honduras:** La Constitución del Estado de Honduras garantiza las libertades individuales de los ciu-

---

<sup>55</sup> Una trabajadora del Parque ZIP San José lo expresaba: A mí me despidieron, a las personas que fuimos al Ministerio y a los derechos de la Mujer, nos despidieron. Nos dijeron que nos despedían porque lo que nosotros estábamos haciendo era un delito muy grave. Grupo focal SPS.

dadanos y ciudadanas en un estado democrático e independiente. Entre las garantías individuales que emanan de este documento jurídico y que están relacionadas con el derecho a la libre asociación y la construcción de las listas negras se encuentran los siguientes:

Título III. De las declaraciones y garantías.  
Capítulo II. De los derechos individuales.

Artículo 78.- Se garantizarán las libertades de asociación y reunión siempre que no sean contrarias al orden público y a las buenas costumbres.

Artículo 79.- Toda persona tiene derecho de reunirse con otras, pacíficamente y sin armas, en manifestación pública o en asamblea transitoria, en relación con sus intereses comunes de cualquier índole, sin necesidad de aviso o permiso especial.

Las reuniones al aire libre y las de carácter político podrán ser sujetas a un régimen de permiso especial con el único fin de garantizar el orden público.

Artículo 80.- Toda persona o asociación de personas tiene el derecho de presentar peticiones a las autoridades ya sea por motivos de interés particular o general y de obtener pronta respuesta en el plazo legal.

Artículo 82.- El derecho a la defensa es inviolable. Los habitantes de la República tienen libre acceso a los tribunales para ejercitar sus acciones en la forma que señalan las leyes.

En otro apartado el Capítulo V del Trabajo enuncia en su artículo 127 que:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

En este mismo apartado, el artículo 128 destaca que: “Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan o tergiversen las siguientes garantías:

1. La jornada diurna ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro a la semana.

La jornada nocturna ordinaria de trabajo no excederá de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada mixta ordinaria de trabajo no excederá de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todas estas jornadas se remunerarán con un salario igual al de cuarenta y ocho horas de trabajo. La remuneración del trabajo realizado en horas extraordinarias se hará conforme a lo que dispone la Ley.

Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados que la Ley señale”.

2. “A ningún trabajador se podrá exigir el desempeño de labores que se extiendan más de doce horas en cada período de veinticuatro horas sucesivas, salvo los casos calificados por la Ley”.

En cuanto a Higiene y Seguridad, el mismo artículo en el inciso 6 plantea que:

“El patrono se encuentra obligado a cumplir y hacer que se cumplan en las instalaciones de sus establecimientos, las disposiciones legales sobre higiene y salubridad, adoptando las medidas de seguridad adecuadas en el trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los trabajadores”.

El inciso 14 hace referencia a la libertad de asociación y sindicalización cuando se expresa que:

“Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económica-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales” y continúa diciendo que el Estado velará por los contratos individuales y colectivos celebrados entre patronos y trabajadores.

El capítulo acerca del trabajo explica más adelante que la Ley debe garantizar la estabilidad de los trabajadores (as) en sus empleos, refiriendo que éste sólo puede separarse de su actividad laboral por causas justificadas y se

insta a ejecutar una sentencia condenatoria en caso de despido injustificado, así como a la indemnización completa y satisfactoria del empleado (a) o la reintegración al trabajo de la persona afectada (Art. 129).

El artículo 135 explica que las leyes laborales deben estar inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción y por esta razón el Estado se encuentra en la obligación de tutelar los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo proteger al capital y al empleador.

Siguiendo esta línea del Estado como garante de derechos, el artículo 138 garantiza la vigilancia e inspección de las empresas con la finalidad de proteger a los trabajadores y trabajadoras, verificar anomalías y ejecutar las sanciones respectivas en caso de haberlas. El Estado por medio de la secretaría de Trabajo tendría en última instancia la obligación de promover, organizar y regular la conciliación y el arbitraje para la solución pacífica de los conflictos de trabajo (Art. 139).

■ **Código de Trabajo:** El Código de Trabajo es el instrumento jurídico oficial para la administración de justicia en el ámbito laboral hondureño. El Código está encaminado hacia la regulación de las relaciones entre capital y trabajo, sobre la base de justicia social a fin de armonizar las relaciones y condiciones contractuales entre empleado y empleador.

Específicamente en el caso de la inspección necesaria para la comprobación de hechos que se refieren a la violación de garantías laborales, podemos iniciar citando el artículo 95 del Código, que es el que autoriza la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo como forma rutinaria de monitoreo o en caso de reporte de anomalías, el cual textualmente dice, en su inciso 8:

“Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo, sanitarias y administrativas deben practicar en su empresa, establecimiento o negocio y darle los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes”.

Para el abordaje de las represalias contra trabajadores (as) y de manera específica la construcción de listas negras aparecen claramente señaladas en el artículo 96, numeral 10 donde se habla de las “Prohibiciones de los patronos”, que su inciso 3 plantea:

“Se prohíbe a los patronos: despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales lícitas” y prosigue en su inciso 6:

“Se prohíbe establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación”.

## Algunas consideraciones sobre el marco jurídico nacional

---

Tanto la Constitución de la República, como el Código de Trabajo establecen lazos vinculantes con los Convenios Internacionales orientados a la protección de los trabajadores y trabajadoras de Honduras.

Dentro de este marco, los artículos 78 y 79 tienen vinculación en la construcción de las listas negras, ya que una de las causas de despido e ingreso de un empleado o empleada en una lista negra es, precisamente, pretender ser parte, apoyar o pertenecer a una asociación u organización vinculada con la defensa de los derechos laborales.

El artículo 80 menciona el derecho de petición, entendido como la presentación de demandas o reclamo de derechos laborales y trato justo (condiciones dignas de trabajo, no obligatoriedad de horas extras, pago de las mismas, entre otras) por un trabajador (a) o grupo de trabajadores (as) ante sus autoridades inmediatas y que constituye una falta (no enunciada en la Constitución de la República o Código de Trabajo) por la que un obrero u obrera puede ser despedido (a) e integrado a una lista negra. El artículo también implica la facultad de hacer peticiones en forma respetuosa ante cualquier autoridad competente, en interés propio o público y a obtener pronta respuesta.

Este artículo tiene una íntima relación con el artículo 82, donde se expresa que el derecho a la defensa, en este caso, el derecho a la defensa de los derechos laborales es inviolable y tiene que ser de libre acceso para cualquier hondureño u hondureña, sin ser sancionado con la cesión de su contrato de trabajo y la no aceptación a la oferta laboral de las demás fábricas de un parque industrial o una región determinada.

En seguimiento a los artículos antes mencionados, el artículo 128 en sus incisos 1 y 2 explica que “Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan o tergiversen las siguientes garantías...” estas garantías se refieren a horarios de trabajo y a la no obligatoriedad del trabajo de horas extras, así como en caso de realizarse, recibir la debida remuneración. El irrespeto a estas garantías enunciadas expresadas como jornadas extenuantes (a veces de más de doce horas) y la obligatoriedad y falta de compensación económica por horas extras constituyen otras razones para hacer uso de este derecho de petición, que es negado sistemáticamente y en muchas ocasiones condenado con el despido y la negación de trabajo a la persona o grupo de personas responsable de este derecho de petición. En suma, el reclamo de cualquier de-

recho laboral que tenga que ver con las condiciones de trabajo, jornadas laborales, condiciones de higiene y seguridad o libre organización, constituye un delito que si bien no está establecido por ninguna de las leyes o convenios establecidos en el marco legal hondureño, sí es castigado o justificado como “mala conducta” por los empresarios y personal directivo con el despido y la integración a una lista negra.

Como es un secreto a voces, ésto sienta el precedente ejemplarizante para que se desarrolle un ambiente de miedo y culpabilidad, que evita que otros trabajadores (as) se atrevan a reclamar los derechos laborales que les corresponden; el temor a perder el empleo anula la posibilidad de protestar y denunciar condiciones de trabajo que no les favorecen o consideran injustas.

El inciso de este mismo artículo referente a higiene y seguridad se coloca en el contexto del análisis debido a que según declaraciones del Secretario en los Despachos de Trabajo, de la gestión gubernamental 2002 al 2005<sup>56</sup>, la mayoría de las empresas maquiladoras cumplen las medidas de higiene y seguridad requeridas por la Ley; sin embargo, este se convierte en otro motivo de denuncia de los trabajadores (as). Las denuncias tienen que ver con aspectos relacionados con enfermedades producidas por exposición a volúmenes de sonido

---

56 En 2005, la Colectiva de Mujeres Hondureñas impulsó una campaña sobre la problemática de salud de las obreras en las maquilas, la que generó declaraciones de la secretaría de Trabajo que sostenía que en las fábricas maquiladoras no habían problemas de salud. Sus declaraciones fueron utilizadas en spot radiales por la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM).

altos (extractores de aire), la presencia del tamo y el nivel del aire acondicionado, que de acuerdo a estudios recientes se vinculan con un porcentaje de hasta un 50%<sup>57</sup> de enfermedades respiratorias entre el personal que labora al interior de las fábricas.

Uno de los indicadores establecidos por los obreros y obreras, y que según sus palabras constituye el motivo principal por la que una persona es colocada en una lista negra, lo constituye el derecho a la organización. Organizarse en un sindicato representa un “delito grave”. Esta realidad contrasta no sólo con este artículo que hace referencia a la libertad de asociación, sino con el artículo 196 del Código de Trabajo donde se prohíbe a los patronos despedir o tomar represalias contra un trabajador a causa de su afiliación sindical y de forma específica prohíbe la construcción de listas negras que puedan afectar la posibilidad de colocación de empleo a futuro de este trabajador.

En estos casos, según la legislación hondureña, el Estado debe ser garante de los derechos de estas personas. Sin embargo, hasta la fecha los despidos masivos disfrazados de “rebaja de personal” y “reestructuración de la empresa”, así como la existencia de las listas negras, se siguen negando, a pesar de contar, para el caso de las listas negras, con indicios de información clasificada que circula entre empresas y que identifica a una persona con perfil sindicalista o de vindicación de derechos.

Los términos de la Ley indican claramente que se debe garantizar no sólo la estabilidad de los trabajadores, sino además, en caso de despedido por causas justificadas, la indemnización de la persona trabajadora, lo que se cumple sólo a medias porque no en todos los casos, los obreros y obreras afectadas logran el 100% de las prestaciones que les corresponden, prefiriendo no enfrentarse a un proceso judicial largo y costoso y conformarse con el ofrecimiento salarial de la empresa.

En este aspecto, la secretaría de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo a las opiniones de los y las entrevistadas, no siempre cumple con las labores de inspección y apoyo requeridas por la Ley. En algunos casos, los propios inspectores rechazan oír los argumentos de los trabajadores sindicalizados, negándoles la autoridad y el respeto que nuestra legislación les concede. En la mayoría de los casos, las empresas no dejan entrar a los inspectores a sus instalaciones, violentando de esta manera el Código de Trabajo y las garantías laborales constitucionales, sin que hasta la fecha exista una denuncia sobre esta anomalía.

El ambiente de normalidad con la que esta situación se desarrolla nos coloca ante una representación de administración de la justicia débil y con poca voluntad de apoyar al sector trabajador en los conflictos laborales que se dan en las empresas maquiladoras. Por otro lado, las maquilas sujetas a los regímenes especiales, a pesar de estar sujetas a la Legisla-

---

57 Estudio en proceso. CODEMUH, 2006. Investigación CDM/Programa Mujer y Maquila, 2006.




ción nacional, se sujetan en primera instancia a Códigos de conductas promovidos por las marcas para las cuales trabajan, desconociendo los instrumentos de aplicación de justicia laboral a nivel nacional.

En este contexto podemos concluir que hace falta mucha más voluntad política para la resolución de estos problemas en beneficio de las trabajadoras (es) y la necesidad de establecer lineamientos para la correcta y debida aplicación de justicia a nivel laboral, así como traba-

jar el tema de la transparencia y rendición de cuentas ante la Sociedad Civil por parte de los entes administradores de justicia, en este caso la secretaría de Trabajo y Seguridad Social, para que los Parques Industriales dejen de ser los lugares inaccesibles y controlados, que funcionando con capital extranjero tienen amplia libertad de acciones en este país, violentando los derechos de las personas trabajadoras en un ambiente de impunidad y silencio.





## Capítulo 5: Entre el miedo y la necesidad, impactos de las listas negras en la vida de las obreras y obreros afectados

“Quiero que esto se sepa”.  
Las historias de las personas  
afectadas por las listas  
negras

---

“Si llegáramos a recoger todas las historias sería bueno, porque podríamos demostrar con nuestra palabra que eso (las listas negras) existe, que es verdad”.

Para empezar a evidenciar una realidad, es necesario nombrarla, darle forma, como a una olla de barro o a una mesa de madera. Eso la convierte en tangible, en veraz ante nuestros ojos.

En la actualidad, la lucha que ha librado el movimiento feminista a nivel nacional y mundial por la defensa de los derechos de las mujeres, es ampliamente reconocida. Sin embargo, las categorías de análisis, que luego se convirtieron en bastiones de lucha feminista, empezaron como eso, conceptos, ideas, realidades a

las que nadie podía darle un nombre. Empezamos entonces a describir, a nombrar. Nombrando, descubrimos. Recuperamos la palabra y la hacemos nuestra, la hacemos ley, política, derechos.

Hasta hace unas décadas el concepto de “violencia doméstica” era una idea, un significado en discusión por parte del movimiento de mujeres y feminista. Incluso se dudaba que una práctica de violencia contra las mujeres estuviera “fuera” de los parámetros normales de la cultura y el tratamiento hacia la población femenina. La violencia se justificaba bajo el parámetro de la “normalidad”, el “orden privado” y la “falta de pruebas”, donde sólo se contaba con la palabra de la víctima.

Fueron necesarios varios esfuerzos, en el plano organizativo, conceptual, de difusión y divulgación y sobre todo el de dar credibilidad a las palabras de las mujeres y en ese proceso poner el tema en el tapete de la discusión pública, sacándola del ámbito privado. Ese “secreto a voces” dejó de serlo y en la actualidad

contamos con una Ley contra la Violencia Doméstica, una Política Nacional para la Mujer y una Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, entre otros instrumentos que garantizan la protección a los derechos de las mujeres.

Nos referimos a la lucha contra la violencia doméstica, como un ejemplo de lo que hoy sucede con las listas negras en las maquilas. Sabemos que existen, sabemos que se dan. No contamos con pruebas físicas “válidas” según el sistema vigente, pero sí tenemos las palabras de decenas de trabajadores y trabajadoras que afirman su existencia por que forman parte de ellas.

Por lo tanto, este documento abre la discusión sobre el tema de las listas negras, contando como principal prueba con la palabra de las personas que han vivido la experiencia que supone ingresar a una de ellas. A través de estos testimonios iniciales de denuncia, es que rompemos el muro del miedo y el silencio, e invitamos a generar un debate desde la perspectiva feminista, para nombrar y combatir esta realidad.

### Estas son algunas de las historias:

**Yolany** es originaria de Tela. Llegó a San Pedro Sula en 1990 en busca de un mejor porvenir, un mejor trabajo. Desde entonces ha trabajado en fábricas maquiladoras y se considera una buena empleada que cuenta con reconocimientos a su labor por parte de las empresas donde ha trabajado.

“No he trabajado en otra cosa, en el año 2000 me metí a trabajar en ZIP San José y como al año empecé a tener problemas porque formé un grupo de personas y vinimos acá al Centro de Derechos de Mujeres para pedir ayuda por el trato que nos estaban dando, maltratos, no había pago de horas extras y debido a eso nos organizamos y pusimos una demanda. A raíz de eso, me empezaron a dar suspensiones, primero de unos días, después de un mes, al final me despidieron. Empecé a buscar trabajo en una maquila y en otra y así. Se llegó al término que en una maquila, que incluso iba recomendada, me hicieron pasar, me dijeron que me iban a hacer las pruebas y me pidieron la cédula.

Al pedirme la cédula, no me hicieron ni las pruebas, porque llegó el guardia y me dijo: ‘Venga, acompañeme. Es que usted tiene antecedentes’, ¿De qué? Le pregunté yo, que yo sepa no he matado a nadie, ni he robado. ‘Mire joven, yo ahí no puedo hacer nada, a mí sólo me llaman para que la saque del Parque porque usted no puede trabajar aquí’, dijo”.

Yolani creía que sólo las personas que estaban en sindicatos eran las que podían estar en una lista negra, pero ahora cree que los empresarios no sólo toman en cuenta a las personas que están en sindicatos, ahora incluyen a las personas que van a la secretaría de Trabajo y Seguridad Social para hacer una demanda o denuncia. Es por eso, opina ella, que la gente trabajadora ya no quiere ir a esta Secretaría.

Sin embargo, ella sí ha ido y recuerda que la oficina regional de la secretaría de Trabajo en San Pedro Sula, les apoyó en una ocasión, cuando demandaban prestaciones de la empresa donde laboraban y que cerró de manera abrupta. De esa relación obtuvieron buenos resultados.

“Bueno, a nosotros en la empresa nos decían ‘de nada sirve que ustedes vayan al Ministerio porque nosotros estamos bien agarrados del Ministerio, lo que nosotros decimos, lo mismo les van a decir allá y lo que dicen allá, lo mismo les vamos a decir nosotros’ siempre nos decían eso. Y bueno, fue la primera vez que fui y a nosotros nos apoyaron, nos ayudaron”.

Después de su despido en Zip San José, Yolani intentó buscar trabajo en el Parque de La Mora (Choloma), donde la hicieron esperar desde las nueve de la mañana hasta las cuatro de la tarde. Allí le dijeron que no “cumplía con los requisitos”. Ella piensa que desde que les agarran la cédula, lo primero que hacen es buscarlas en la lista; les hacen la prueba sólo para decirles que no pueden aplicar a ese trabajo, sin explicarles porque. En esa ocasión ella sólo tenía su pasaje de regreso y recuerda, con sentimientos que van des-

de la rabia hasta la tristeza, el gasto que tuvo que hacer en ir de empresa en empresa, y la impotencia de salir con las manos vacías y sin derecho de reclamar nada.

“Yo quiero que esto se sepa. Con el sólo hecho de denunciar el maltrato en la maquila, uno corre el riesgo de entrar en una lista negra y lo he vivido yo, porque sí lo he vivido y muchas mujeres como yo también. Si llegáramos a recoger todas las historias sería bueno, porque podríamos demostrar con nuestra palabra que eso (las listas negras) existe, que es verdad”.

Yolany dice finalmente que ha sido un proceso duro, pues es madre soltera de dos hijos que dependen absolutamente de ella. En el tiempo que estuvo sin trabajo se miraba obligada a pedirle dinero a sus herma-

nos, lo que significó un impacto emocional fuerte, ya que cuenta que estaba acostumbrada a ser una mujer independiente y a no dar cuentas a nadie. Actualmente trabaja en pequeños talleres de costura y está pensando en pedir un préstamo para abrir uno propio. Se considera una mujer luchadora y piensa salir adelante porque, según dice, la acompañan su fuerza y sus ganas de seguir adelante.

**“...en la empresa nos decían ‘de nada sirve que ustedes vayan al Ministerio porque nosotros estamos bien agarrados del Ministerio, lo que nosotros decimos, lo mismo les van a decir allá y lo que dicen allá, lo mismo les vamos a decir nosotros’ siempre nos decían eso. Y bueno, fue la primera vez que fui y a nosotros nos apoyaron, nos ayudaron”.**

**Valentina** es originaria de Sulaco, Yoro. Comenzó a trabajar en la fábrica Tela Plan del ZIP Porvenir en julio de 2003. La principal razón por la que decidió buscar trabajo en la maquila fue la falta de un empleo, pues es viuda y madre soltera bajo cuya responsabilidad se encuentran cuatro hijas.

Ella trabajó bajo el sistema 4x4<sup>58</sup> y menciona que entre las ventajas que le daba ese tipo de sistema es que le quedaba más tiempo para ir a visitar sus hijas y porque le daban prestaciones como cesantía anual, aguinaldo, vacaciones, canastas de provisión y un bono escolar. Pese a esto, a ella apenas le alcanzaba para mandarles dinero a sus hijas pues ganaba muy poco:

“Sólo me ajustaba para la comida y el pago de alquiler donde vivo, la única ayuda que les doy a mis hijas es para diciembre cuando me dan los aguinaldos... les compro ropa y lo que necesitan durante el año y cuando me dan el bono escolar, les compro los útiles y se los mando”.

Valentina ha recibido capacitación por parte del Equipo de Reflexión e Investigación Comunitaria (ERIC) en El Progreso, Yoro, y reconoce entre sus derechos el pago y permiso por maternidad, la no obligatoriedad de las horas extras, derecho a la atención médica y un buen trato en el trabajo.

Por eso está consciente de las violaciones que sufrió de sus derechos laborales cuando la empresa le exigía hacer horas extras, aún cuando se encontraba en estado de embarazo, reteniéndole el pago si no se quedaba en el plantel. Manifiesta que cuando se enfermaba sus jefes inmediatos la increpaban con expresiones como que “estaba muy podrida y que la empresa quería gente sana”.

Poco tiempo después de que comenzara a enfermarse debido a complicaciones con su embarazo, la empresa la despide con el argumento de “bajo rendimiento en el trabajo”. Pero ella piensa que es porque reclamó sus derechos laborales y les exigió a sus jefes en base al Código de Trabajo su derecho de maternidad y días de incapacidad por enfermedad.

Inició la lucha por el pago de sus prestaciones y acudió a una ONG local, la cual le nombró un representante legal que la ayudó con su caso. Todo el proceso duró seis meses y logró un resultado positivo puesto que le dieron las prestaciones que le correspondían según los cálculos realizados por personal de la secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Como parte de sus actividades en un futuro inmediato, Valentina regresará a su pueblo, porque después que la despidieron fue a pedir trabajo a dos empresas y se lo negaron diciendo que ella “estaba fichada”.

---

58 Algunas empresas maquiladoras organizan las jornadas de trabajo “4x4” es decir laboran cuatro días y descansan cuatro días, en varios turnos para que la empresa trabaje las 24 horas los siete días de la semana. Con esta práctica las empresas no pagan horas extras ni los días feriados o domingos con el recargo establecido en nuestras leyes.

Dice que una trabajadora o trabajador que pasa a formar parte de las lista negras no tiene oportunidad de empleo en ninguna maquila, y es por eso que ella se ve forzada a regresar a su pueblo, porque el supervisor de la empresa donde laboraba le dijo que ya no tendría trabajo en ninguna fábrica del Zip Porvenir, que la tenían fichada por andar de “revoltosa”.

De acuerdo a su experiencia, las listas negras se pasan de una fábrica a otra, a través de los mandos medios, los supervisores son la guía para dar a conocer qué persona reclama sus derechos o “se porta mal” para tomar medidas como el despido y la inclusión de su nombre en una lista negra.

Otro mecanismo que conoce es el de las computadoras, donde mantienen las listas y las mandan a las demás empresas del parque:

“A través de los guardias de seguridad, porque ellos controlan la gente que entra y la que sale, cuando una busca trabajo y llega al portón, el guardia da parte a Recursos Humanos. Yo llegué a una fábrica y di mi nombre, el guardia me dijo que esperara la respuesta y después el guardia regresó y me preguntó si había trabajado en tal maquila y le dije que sí, entonces él me dijo que no me podían contratar por orden de Recursos Humanos.

Y al final no me explicaron porque no me dieron trabajo”.

Después de varios intentos para reintegrarse a la maquila sin poderlo hacer, ella tiene temor de volver a buscar trabajo en el sector, porque ya está identificada como una persona que reclama sus derechos y puede ser víctima de violaciones laborales nuevamente.

**...una trabajadora o trabajador que pasa a formar parte de las lista negras no tiene oportunidad de empleo en ninguna maquila, y es por eso que ella se ve forzada a regresar a su pueblo, porque el supervisor de la empresa le dijo que ya no tendría trabajo en ninguna fábrica del Zip Porvenir, que la tenían fichada por andar de “revoltosa”.**

“¿Y quién va a estar vigilándolo a uno para que no lo maltraten? ¡Nadie! Entonces mejor no, mejor no regresar”.

Siente tristeza porque no hay nadie que pueda hacer algo para que las fábricas o los supervisores no maltraten a las empleadas y no existan listas negras. La opinión de ella es que la secretaría de Trabajo y Seguridad Social no las apoya y no se puede presionar porque siente que no hay ninguna respuesta.

**Ángela** es originaria de Santa Bárbara y trabajaba en Choloma. Ella acudió a la secretaría de Trabajo a interponer la denuncia por las violaciones a su persona pero no la escucharon.

Ángela ha observado que cuando los inspectores de la secretaría de Trabajo llegan a la fábrica por algún reclamo de un trabajador, no se hace nada. Ella expresa:

“Más bien terminan comiendo juntos con los jefes y al trabajador lo terminan castigando. Por eso ya no se cree en nada, porque la mayoría de las veces le dan la razón a la empresa y al final el trabajador termina en las famosas listas negras”.

Dice conocer algunos derechos laborales como ser vacaciones, aguinaldos, prestaciones, porque los conoció a través de la radio y de las organizaciones de mujeres. Sabe de la presencia de sindicatos en la zona, pero expresa que no le gusta relacionarse con ellos porque es peligroso: “así lo despiden a uno”.

Ángela tiene experiencia de malos tratos en la fábrica, porque cuando se enferma no le dan permiso para ir al médico, y, con una carga de trabajo excesiva, también la obligan a hacer horas extras. Fuera de eso no ha experimentado otra clase de violación a sus derechos laborales.

Sobre las listas negras agrega: “cuando alguien reclama sus derechos, entonces la despiden y entra a formar parte de esas listas negras”. Y ella los ha visto ir de fábrica en fábrica buscando trabajo, pero no les dan en ninguna de ellas.

“Una en la fábrica no puede defender sus derechos porque ya es malo para la empresa y lo tienen vigilado hasta que lo despiden”.

Su mejor amiga y compañera de trabajo fue despedida y entró en una de esas listas negras y como consecuencia nunca más pudo encontrar trabajo. Por eso, dice, tuvo

que emigrar hacia los Estados Unidos, a buscar trabajo allá. El motivo del despido fue el reclamo que le hizo a una supervisora porque les obligaban a trabajar horas extras y después se las pagaban como horas normales. Ella pensó hacer lo mismo, pero no lo hizo porque:

“Estaba muy deprimida. Tanto es el trabajo que una llega a un momento de querer morirse o salir corriendo de desesperación. Me callé en ese momento y me conformé a vivir en la miseria”.

Cuenta que la forma de comunicación en las empresas para impedir que alguien acceda a un trabajo una vez que está en una lista negra, es colocar las listas con los nombres de esas personas en las oficinas administrativas, y al guardia le dan un papel con el nombre del o de la trabajadora para no dejarla entrar a buscar trabajo:

**Cuando los inspectores de la secretaría de Trabajo llegan a la fábrica por algún reclamo de un trabajador, no se hace nada. Ángela expresa: “Más bien terminan comiendo juntos con los jefes y al trabajador lo terminan castigando. Por eso ya no se cree en nada, porque la mayoría de las veces le dan la razón a la empresa y al final el trabajador termina en las famosas listas negras”.**



“Eso es confidencial del personal de la empresa. Una no puede decir nada, pero sólo con ver esas listas pegadas, ya estamos avisadas de lo que nos puede pasar”.

Ángela piensa que la colaboración que se debe brindar a una persona en esa situación es apoyarla psicológicamente y buscarle trabajo. También opina que todas las trabajadoras necesitan más información y capacitación en este tema. Otra de las acciones debería ir dirigida a la secretaría de Trabajo para que sea su personal el que verifique las listas negras:

“Creo que se deben aplicar las leyes que ya están establecidas para que ninguna empresa tenga listas negras y que los trabajadores no sean despedidos por pertenecer a sindicatos o reclamar algún derecho”.

Su deseo es tener más información de lo que está pasando en la empresa, perder el miedo y formar al trabajador para un proceso de organización, unirse y ponerlo en práctica a través de una organización o sindicato que proteja a todos los trabajadores y trabajadoras.

**Jesús** es originario de La Lima, está casado y tiene tres hijos. Lo despidieron de la empresa STAR porque discutió con un supervisor. El

supervisor le gritó y él le contestó que no tenía derecho de alzarle la voz de esa manera. Al día siguiente lo llamaron a la oficina de personal y lo “botaron”.

Se dio cuenta que entró a formar parte de una lista negra porque después del despido empezó a buscar trabajo en las fábricas maquiladoras, pero en ninguna empresa del parque le daban trabajo, siempre le decían que regresara otro día.

“Cuando uno cae mal con el supervisor, él mismo supervisor se encarga de mal informarlo con los mandos superiores y el ingeniero le creé más al supervisor que al empleado y esos expedientes los mandan para recursos humanos y los agregan a la lista negra”.

Después de un tiempo, empezó a buscar trabajo de fábrica en fábrica y no encontraba

nada, le decían que no podían darle trabajo. Cuenta que en las noches cuando llegaba a su casa se decepcionaba, le daba cólera y se ponía furioso, porque no tenía con que darle de comer a sus hijos. En esos momentos pensaba en irse de “mojado” para los Estados Unidos porque, aunque sabe que es peligroso, siente que es la única alternativa que tendría de encontrar trabajo.

Después de un tiempo, empezó a buscar trabajo de fábrica en fábrica y no encontraba nada, le decían que no podían darle trabajo. Cuenta que en las noches cuando llegaba a su casa se decepcionaba, le daba cólera y se ponía furioso, porque no tenía con que darle de comer a sus hijos. En esos momentos pensaba en irse de “mojado” para los Estados Unidos.

El cree que la acción de negarle el trabajo en la maquila de manera consecutiva es un castigo por no haberse dejado insultar del jefe inmediato y aunque no acudió a ninguna organización, ONG, o a la secretaría de Trabajo para demandar sus derechos, él cree que como ser humano merece respeto.

Sigue pensando en salir del país ilegalmente, porque pasa preocupado, no come y se desvela constantemente. Dice que está haciendo trabajitos que le salen para ir ahorrando y viajar hacia los Estados Unidos, pues quiere darles

un futuro a sus hijos, para que puedan estudiar y así poder vivir mejor:

“Las consecuencias de una lista negra para uno de trabajador son tristes, porque uno vive esperanzado a su trabajo y cuando ya no puede trabajar en las empresas siente que la vida se derrumba, y lo que uno piensa es robar, más cuando se tiene hijos y no tiene comida para darles, se terminan los planes y los hijos dejan de ir a la escuela o al colegio, y hay mas delincuencia”. *Entrevista Grupo focal, SPS.*



Incorporación de obreras a la marcha de conmemoración Día de la Trabajadora y Trabajador. Acción común con CGT, COSIBAH, CDM, MOMUCLA y otros sindicatos. Mayo de 2006.

## “Empezar de cero”: Los impactos y consecuencias de conformar una lista negra

---

**S**in duda, el impacto de formar parte de una lista negra nos remite a una serie de consecuencias económicas y sociales para el trabajador o trabajadora en tanto que afecta no sólo su vida laboral, sino su esfera familiar y personal.

Los impactos que puede tener en una mujer o un hombre al estar en una lista negra, son diversos, los impactos psico-sociales nos hablan de ostracismo, aislamiento y muchas veces estados depresivos:

“¡Uy, la verdad es que me afectó tanto! yo me sentí tan desesperada que me deseaba ir, a veces me deseaba desaparecer porque buscaba y buscaba. Me iba los lunes, los martes, los miércoles. Aparte de las maquilas buscaba en otros sitios y me iba lo mismo, porque yo soy bachiller técnico en mercadotecnia, buscaba por medio de la carrera y nada tampoco. Encontraba todas las puertas cerradas. *Entrevista a ex trabajadora de maquila, San Pedro Sula.*

La realidad cotidiana de estos trabajadores y trabajadoras es la falta de trabajo, la desmotivación y la sensación de ser tratados como delincuentes o perseguidos por el hecho de haber defendido o reclamado sus derechos laborales. El continuo trajinar, el ir y venir de

una fábrica a otra sin resultados provocan sensaciones donde se mezclan la frustración y la desesperación:

“Cuando me despidieron me dijeron ‘podes ir donde querrás’ y yo por no andar en pleitos, mejor dije, voy a buscar trabajo, en vez de andar en pleitos. Pero lo que él (Jefe de personal) me dijo, el día que me sacó, él lo cumplió porque sí toque puertas y estaba cansada de tocarlas. La única suerte, lo que me hizo no caer al abismo, es que trabajé en talleres pequeños, entonces lograba trabajar dos, tres meses y seguía buscando trabajo”. *Grupo focal SPS.*

Un elemento en común, que cruza transversalmente el elemento de la denuncia, es el ambiente de miedo constante ya sea por estar en una lista negra o por temor de ingresar a una. El marco legal que ampara los derechos de los trabajadores (as) y la falta de tutela del Estado se convierten en un arma de doble filo para las personas que denuncian la violación a sus derechos laborales puesto que saben que con esta acción se encuentran expuestos (as) a ser retirados del sistema laboral de la maquila.

Es entonces cuando la posibilidad de la denuncia se convierte en un camino entre la desesperación y el miedo. Si a esto le agregamos las amenazas constantes de los jefes o supervisores en relación a demandar derechos laborales, no obedecer las reglas impuestas aunque esto implique el silencio y la aceptación de la violación a sus derechos, nos encontramos en un ambiente de discriminación que no di-

fiere mucho de las prácticas de colonización utilizadas contra los “rebeldes” en la época de la conquista.

“Yo digo que la gente no denuncia, al menos yo, por miedo, porque siento temor ir a buscar trabajo, por el motivo que nos dijeron a nosotros que estábamos fichados, ... que nos van a pasar y nos van a buscar en la lista, ‘van a ver sus requisitos y ya les van a ver que ustedes anduvieron en esto y esto, se metieron en una cosa muy grave’. Entonces yo por eso tengo temor de ir a buscar trabajo, por eso mejor estoy en esta empresa que gano poco, pero bueno...” *Entrevista trabajadora de maquila, SPS.*

La brecha entre los derechos enunciados y la realidad de la vida cotidiana es grande. Los dos mundos se tocan en algún punto, pero es difícil que confluyan en una sola dirección, Es por eso que muchas de las personas que han trabajado en las maquilas y han entrado a formar parte de las listas negras han tenido que emigrar o buscar otro tipo de trabajo, otras alternativas que les proporcionen nuevas pers-

pectivas de vida. El ingreso a la lista no sólo afecta el entorno familiar y personal de cada trabajador (a), sino su círculo de relaciones sociales, su estatus y su calidad de vida.

La expectativa de futuro que habían proyectado queda cerrada para siempre, obligándolos a replantearse no sólo la posibilidad de un nuevo trabajo, sino la necesidad de un cambio radical en su construcción de vida, de familia y, en suma, en su relación con el mundo conocido hasta entonces. En esas condiciones es difícil trabajar un nuevo presente de cara a un futuro que arrastra el daño emocional (baja autoestima, aislamiento, depresión) y conlleva las responsabilidades familiares y sociales pasadas, sin un respaldo emocional, económico o legal bajo el cual protegerse.

Para las trabajadoras y trabajadores empezar de cero, construirse de nuevo, se vuelve un reto mayor cuando, desde fuera, se impone el pasado hacia el cual les arrastra las famosas listas negras.

**“Cuando me despidieron me dijeron ‘podes ir donde querrás’ y yo por no andar en pleitos, mejor dije, voy a buscar trabajo, en vez de andar en pleitos. Pero lo que él me dijo, el día que me sacó, él lo cumplió (Jefe de personal) porque sí toque puertas y estaba cansada de tocarlas. La única suerte, lo que me hizo no caer al abismo, es que trabajé en talleres pequeños, entonces lograba trabajar dos, tres meses y seguía buscando trabajo”.**

## El exilio forzado: Migración y listas negras

Un aspecto interesante de señalar es que muchos de los trabajadores (as) de maquila comparten la categoría de migrantes (aproximadamente un 60%) provenientes de municipios del noroccidente del país (Santa Bárbara, Potrerillos, corredor occidental), que se trasladaron hacia los centros de concentración de las fábricas buscando mejorar sus condiciones de vida.

Lo que en principio iba a ser una migración temporal, se ha convertido en cambio de domicilio fijo y el número de personas que se ubica de manera permanente en ciudades como San Pedro Sula, Choloma, El Progreso y Villanueva (polos de la industria maquiladora) ha ido en aumento. Aunque las condiciones de vida en estos centros urbanos es más difícil (viviendas de una sola habitación ubicadas en cuarterías que no satisfacen las necesidades básicas de salud, exposición a la violencia y delincuencia, entre otras), el salario que perciben por su trabajo les permite sostener a las familias que han dejado atrás.

**De un día para otro las mujeres se dan cuenta que han entregado muchos años de su vida a una empresa que prefiere a personas de menor edad para realizar el trabajo maquilador. Lo que en un momento fue toda la vida para estas mujeres, pasa a ser prescindible para la fábrica.**

Ahondando en el análisis desde la perspectiva de género, encontramos que las investigaciones realizadas sobre el personal que labora en las maquilas indican que la fuerza laboral está altamente feminizada<sup>59</sup>, por lo que la inclusión de una obrera en una lista negra afecta la economía no sólo de las mujeres, si no también

de sus familias, puesto que muchas son madres solteras, con hijos e hijas y responsables del sustento familiar.

En otros casos, la joven que ingresa a la maquila, aunque no tenga una responsabilidad de hijos e hijas bajo su cargo, es la que sostiene el gasto del hogar y, en ocasiones, es la que financia gastos tales como estudio de sus hermanas y hermanos menores, gastos médicos/de salud, entre otros.

El ingreso a una lista negra daña la recién adquirida independencia de las mujeres, puesto que el esfuerzo de independizarse a nivel afectivo y económico toma muchos años y de repente se ven envueltas de nuevo en situaciones de dependencia económica y social:

“Para mí fue muy duro darme cuenta que estaba en una lista negra, porque soy madre soltera, tengo dos hijos y ellos dos dependen absolutamente de mí y en ese tiempo me mi-

<sup>59</sup> Aproximadamente más del 60% de la fuerza laboral de las maquilas son mujeres. Estudio sobre trabajo y maquilas. Centro de Derechos de Mujeres, 2005.

raba obligada a andarle pidiendo a mis hermanos para mantenerme y a mi eso nunca me ha gustado, me ha gustado ser una mujer independiente, que no tenga que andarle pidiendo a nadie, pero en esa época tenía que poner cara de... tenía que decirles “no tengo para los pasajes” o “no tengo para comer”, tenía que estar pidiendo... siempre había sido una mujer que no había dependido de nadie, empezar como de cero. A pedir todo. Sí afecta bastante, psicológicamente afecta bastante porque yo me sentía derrotada”. *Grupo focal SPS.*


De un día para otro las mujeres se dan cuenta que han entregado muchos años de su vida a una empresa que prefiere a personas de menor edad para realizar el trabajo maquilador. Lo que en un momento fue toda la vida para estas mujeres, pasa a ser prescindible para la fábrica. Muchas ven truncado el sueño impulsor que las trajo hacia las maquilas: estudiar, trabajar y mejorar sus condiciones de vida.

Podríamos considerar que el impacto de las listas negras no es sólo personal, sino también social. En algunos casos implica el desplazamiento y la migración de estas personas hacia otros lugares. El ostracismo social y los factores emocionales relacionados con este tipo de rechazo y discriminación se transforman en una especie de exilio forzado para estas personas. Migrar se convierte entonces no sólo en un acto de desesperación ante una realidad en la que no encuentran trabajo, se convierte en una esperanza, en una nueva posibilidad de vida.

Algunas personas que han vivido la experiencia de conformar una lista negra han migrado o piensan migrar hacia los Estados Unidos o México para mejorar sus condiciones de vida. Otras se vuelven hacia el refugio conocido, la casa, el lugar de origen, el mundo que conocieron antes de las maquilas, donde encuentran apoyo y se sienten seguras (os).

“Me voy para mi pueblo y haré mi casita aunque sea de adobe porque si me quedo aquí en El Progreso no puedo trabajar en maquila, ya me tienen fichada por revoltosa según los de la empresa”. *Entrevista con ex trabajadora de la maquila. El Progreso.*

La lista negra les quita entonces no sólo la oportunidad económica de seguir prestando su fuerza laboral, su mano de obra, si no que les quita también el sentido de la dignidad sobre el trabajo bien hecho, la satisfacción de retirarse por voluntad propia o concertada; son “sacadas a la fuerza”, por así decirlo, con el estigma de malas trabajadoras que significa tener un mal comportamiento con sus jefes y compañeros de trabajo. La impotencia es otro de los elementos que se añaden a esta suma de efectos, al saber que se tiene un derecho en el texto, en la ley escrita, pero que en la realidad existe un castigo por ejercerlo. El castigo de las listas negras se convierte entonces en una estrategia eficaz de desmotivación que las persigue como una marca que se mantiene con el tiempo, alimentada por un silencio cómplice de miedo y opresión.



## Capítulo 6: Papel de los organismos administradores de justicia, sindicatos y organizaciones de mujeres de la región

A nivel gubernamental, la secretaría de Trabajo, a través de las Oficinas Regionales de Trabajo y Seguridad Social, es la responsable de garantizar los derechos laborales y mediar en los conflictos que se puedan presentar entre empleador y empleado.

La secretaría de Trabajo tiene una oficina departamental en la ciudad de San Pedro Sula, que atiende las ciudades de Choloma y Villanueva, mientras que en El Progreso se cuenta con una oficina regional que coordina con la oficina de San Pedro Sula. Para el área de San Pedro Sula se cuenta con un director general, una jefa responsable de previsión social y once inspectores que son los responsables de supervisar la mayoría de los municipios del Valle de Sula. Para El Progreso existe una persona que es la encargada regional y quien atiende las quejas que se presentan; en casos de inspección se auxilia de los inspectores de San Pedro Sula. Cabe mencionar que en la ciudad de San Pedro Sula funciona una oficina administrativa dentro de la cual existe el Programa

Mujer Trabajadora, que cuenta con dos personas responsables; sin embargo, ellas manifiestan que el personal y la logística son limitados para la carga de trabajo que significa el volumen de demandas recibidas en los municipios del Valle de Sula. Actualmente la oficina se encuentra en reestructuración por cambio de gobierno.

Algunos casos que no se pueden resolver a nivel local, se remiten a la oficina Central en Tegucigalpa. Esta distancia limita las resoluciones de los conflictos laborales, puesto que las oficinas regionales no cuentan con suficiente logística y se opina que muchos de los procedimientos se encuentran centralizados en la capital (Autorización de suspensiones, obstaculización de funciones y otros). Se debe descentralizar muchos procedimientos para acelerar el traslado de los expedientes a Tegucigalpa, evacuar las comunicaciones instruidas por la Secretaría General y devolver las diligencias en corto tiempo.

Del lado de la Sociedad existen organismos que trabajan en la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras de la maquila entre los que se encuentran las centrales obreras y organizaciones de mujeres que abordan la temática de género y trabajo. Algunas de estas instituciones son las siguientes:

Estas organizaciones apoyan a las trabajadoras y trabajadores a través de la organización, en demandas realizadas a nivel judicial y en capacitación orientada hacia el conocimiento de los derechos laborales, así como en representación de demandas judiciales.

Institución	Área que trabaja	Localización geográfica
Central General de Trabajadores de Honduras-CGT.	Organización sindical, derechos laborales.	A nivel nacional.
Confederación Unitaria de Trabajadores-CUTH.	Organización sindical, derechos laborales.	A nivel nacional.
Equipo de reflexión, investigación y comunicación-ERIC.	Derechos laborales, defensa legal.	El Progreso, Yoro.
Colectiva de Mujeres Hondureñas-CODEMUH.	Organización, capacitación e investigación, derechos laborales, y violencia doméstica.	San Pedro Sula, Choloma, Villanueva.
Centro de Derechos de Mujeres-CDM.	Capacitación, monitoreo, representación legal, campañas e investigación, derechos laborales.	San Pedro Sula, Choloma, Villanueva.
Movimiento de Mujeres de la Colonia López Arellano y Aldeañas-MOMUCLAA	Organización, violencia doméstica.	Choloma.
Comunicación Comunitaria-COMUN.	Divulgación, edición de material informativo para trabajadores(as) con énfasis en la empresa maquiladora.	A nivel nacional.
Siervas de las obreras.	Capacitación, atención.	Choloma.



Un esfuerzo interesante de coordinación entre instituciones lo conformó la Coordinadora para la Protección Laboral (CPL) que surge en el año 2001, integrada por las siguientes organizaciones: Centro de Derechos de Mujeres (CDM), Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), Consultorio Jurídico Popular, Centrales obreras (CUTH, CGT), Equipo de Reflexión e Investigación Comunitaria (ERIC) y el equipo de Comunicación Comunitaria (COMUN), con la finalidad de dar respuesta conjunta ante los cierres abruptos de las empresas que dejaban el país sin pagar salarios, ni beneficios laborales y en otros casos ante el despido masivo de trabajadoras (es), así como las suspensiones de contratos colectivos.

Entre las acciones realizadas por la CPL se encuentran: manifestaciones de apoyo a obreros y obreras, acciones de movilización y rondas de negociaciones con la Asociación Hondureña de Maquiladores de Honduras (AHM).

El CDM realizó además un monitoreo en las fábricas que estaban cerrando, suspendían labores o hacían despidos masivos. La CPL apeló a las instancias jurídicas correspondientes pero al no tener respuesta de las instancias competentes, decidió trabajar una propuesta de Ley llamada “Ley de protección a la prestación por antigüedad en la maquila”. Esta propuesta fue trabajada entre los años 2002 y 2005 y se introdujo en el Congreso Nacional entre agosto y septiembre de 2005.

La propuesta de Ley no fue aprobada por que la Comisión Laboral del Congreso Nacional se

negó a firmar el dictamen. Cabe mencionar que esta Ley fue socializada y construida con la participación de trabajadoras y trabajadores de la maquila.

Las limitaciones con las que trabajan las organizaciones que apoyan a los obreros y obreras de la maquila son muchas, entre ellas la falta de recursos, la poca voluntad política para lograr una resolución favorable para los trabajadores y el constante despido de los empleados que intentan organizarse o reclamar sus derechos laborales.

Evangalina Hernández, coordinadora de la Central General de Trabajadores con sede en Choloma, expresa que el esfuerzo para lograr la organización de los trabajadores es constante, pese a eso son pocos los esfuerzos que han logrado sostener, debido a la presión que ejercen las empresas por diferentes medios para lograr el despido de los trabajadores (as).

“Como CGT... estamos aquí en Choloma desde el 93 y ahí tenemos todo un archivo, es un proceso exagerado el que hemos tenido. Si así como tenemos archivos tuviéramos sindicatos, ¡fuera un poder acá, en la maquila! Yo podría decir que no hay menos de 500 intentos en estos años. En el 2000 tuvimos 18 organizaciones sindicales confirmadas, hoy no llegamos a ocho”.

Entre los mecanismos que utilizan los empresarios y administradores para desmotivar a los trabajadores se encuentran la amenaza de in-

greso a las listas negras, la manipulación por medio de malos tratos y las suspensiones por tiempos estipulados sin goce de sueldo (de una semana a cuatro meses).

La organización sindical enfrenta graves problemas. Pertenecer a un sindicato, que una vez fue una figura beligerante y respetada, actualmente se ha convertido en una causal de despido. Los dirigentes sindicales manifiestan que la empresa encuentra formas de “negociar el despido” con el trabajador para lo que contacta a los directivos principales o personas allegadas al sindicato y por medio de ellas obtiene información sobre el desarrollo de la organización:

“En este momento nosotros tenemos un sindicato que nos está costando muchísimo, estamos luchando contra la empresa y contra los mismos trabajadores..., ese sindicato se notificó formalmente, ¡cuesta muchísimo notificar los sindicatos! Y, ¿qué está sucediendo? Que el patrono firmó el acta de entrega de estos documentos y el patrono no ha procedido a despedirlos, lo que está haciendo es convencer a los trabajadores de que renuncien y tratando de sacarlos de una forma negociada. El patrono está agarrando las Juntas Directivas y todo lo que se dice lo sabe el patrono, por eso estamos cambiando constantemente de Junta Directiva, cada semana”. *Noemí Yáñez. CGT Choloma.*

De acuerdo a lo expresado por las obreras (os) entrevistadas, existe un reconocimiento hacia las organizaciones de mujeres, sindicatos, e instituciones defensoras de derechos laborales

como instituciones de apoyo de las demandas laborales que presentan y además como espacios donde pueden ser escuchadas (os) en un contexto seguro y de confianza:

“Yo vine porque una compañera que tengo me dijo, ‘allá en el CDM le ayudan a uno’, ¡‘vamos’, me dijo! Y yo vine. Pues sí, aquí nos ayudaron bastante, nos apoyaron mucho, nos escucharon”. *Grupo focal SPS.*

“Por medio de la Radio, yo sabía que el Programa del ERIC apoyaba a gente que así como yo habíamos sido despedidos de la maquila y pues no se logró todo en un 100%, pero sí sacamos algo y denunciemos la empresa”. *Entrevista obrera maquila, El Progreso.*

Sin embargo, tanto los trabajadores (as) como los representantes de las organizaciones coinciden en que uno de los principales problemas que cruza transversalmente la resolución de conflictos es la falta de criterio y voluntad política por parte del personal de la secretaría de Trabajo y específicamente de los inspectores del trabajo para administrar la justicia de forma justa a los empleados y empleadas en las maquilas.

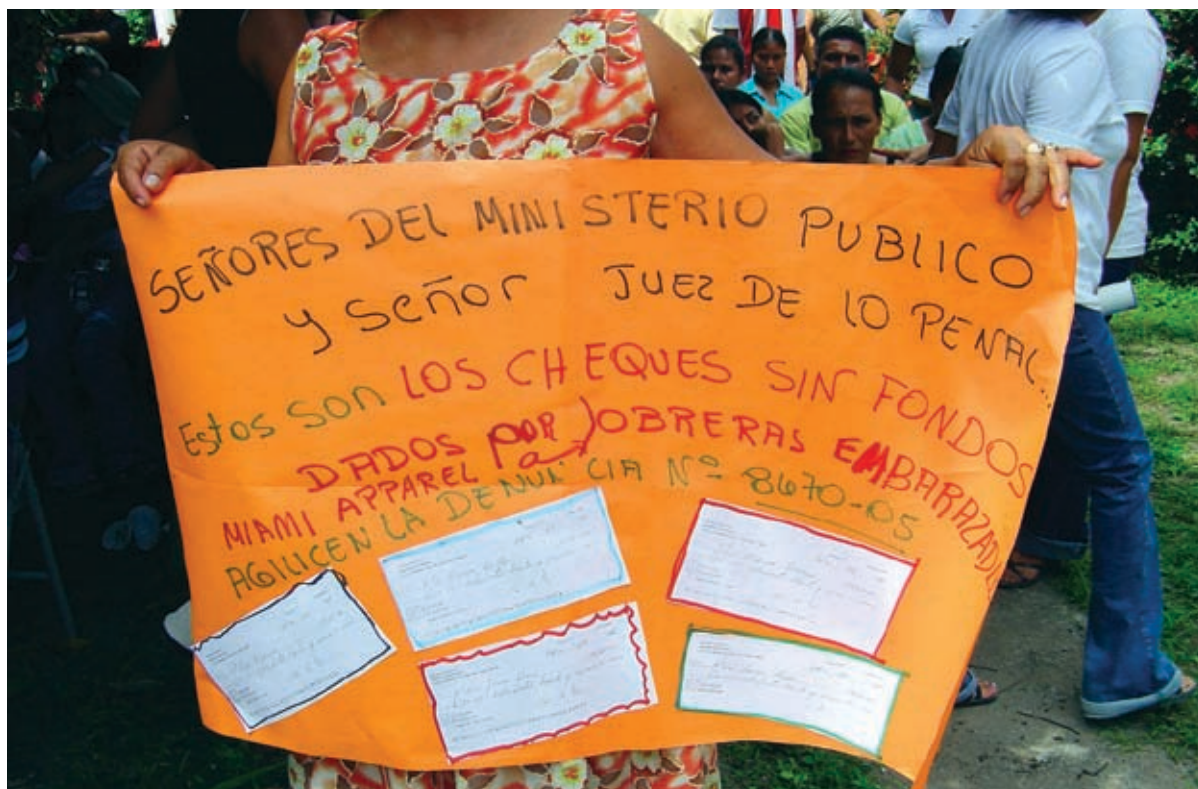
“El representante del ministerio de Trabajo que me dice a mí, cuando le dije que iba a llamar el sindicato primero, antes que me despidieran ‘¡Aquí no tiene nada que ver el sindicato, eso no es autoridad!’ Entonces los trabajadores organizados de la maquila creemos que el ministerio de Trabajo no nos respeta y lo que menos creemos es que respeta nuestros derechos”. *Entrevista obrero maquila, Choloma.*

En muchos de los parques industriales no los dejan ingresar a los establecimientos, aún cuando ellos son la autoridad encargada de realizar la inspección frente a una demanda de abuso laboral interpuesta contra una empresa determinada.

“¿Cómo puede haber justicia laboral cuando la autoridad inmediata para conocer y poner remedio al asunto no tiene acceso (a los parques industriales)? ... La Ley dice que deben entrar a la fábrica y si no los dejan entrar lo que se hace es un acta de obstaculización de funciones y eso va al ministerio de Trabajo en Tegucigalpa. Entonces tenemos una denuncia de violaciones, que hasta un año después se está

constatando que hubo una violación de derechos. ¡Si es que se constata! Porque si no allí se perdió el derecho y entre que la cosa va a Tegus y regresa de allá, las cosas se han dejado. *Procuradora legal, Centro de Derechos de Mujeres.*

Las representantes de las organizaciones feministas de la región expresan que la conciliación y el arreglo extrajudicial es la vía más utilizada para la solución de los conflictos laborales, puesto que las obreras prefieren esta opción a un proceso judicial que en su opinión ocasiona un grado muy alto de desgaste emocional, físico y económico para los y las demandantes.



Trabajadoras(es) de Sang Kiung de Honduras y Miami Apparel, protestando ante las autoridades del trabajo ante la impunidad de los cierres sorpresivos de las empresas maquiladoras.



# Capítulo 7: Conclusiones y recomendaciones

Nuestras conclusiones y recomendaciones se orientan hacia la intervención política y jurídica desde el Estado, los empresarios, las trabajadoras (es) y las organizaciones que les acompañen.

## Conclusiones

---

- La evidencia y circulación de listas negras constituye un secreto a voces dentro del ámbito laboral hondureño, puesto que constantemente es negada su existencia, principalmente en el sector maquilador. Sin embargo, la existencia de la lista negra se entenderá como la información confidencial que circula en los mandos directivos o administrativos a través de medios de comunicación electrónicos o escritos sobre el perfil organizativo de determinado obrero u obrera dentro de la maquila y que le impide el acceso al trabajo dentro de las mismas.
- La categoría lista negra se refiere entonces a una lista física o material o al conjunto de

conductas manifestadas por directivos o administradores de las fábricas maquiladoras hacia los trabajadores (as) y que se expresan en condiciones de exclusión y discriminación que impiden el acceso al trabajo de una persona por razones relacionadas con el derecho de la libre asociación, organización o defensa de derechos laborales y constituye una violación a la legislación nacional registrada en el Código de Trabajo y la Constitución de la República.

- Se podría definir una ruta crítica en la trayectoria que conduce a una obrera u obrero a formar parte de una lista negra en lo que llamaremos “proceso de integración de las listas negras”. El primer paso lo constituye la declaración del “motivo” por el cual un trabajador (a) empieza a perfilarse como futuro integrante de una lista negra. Entre los motivos que llevan a una obrera u obrero a formar parte de una lista negra se encuentra, en primera instancia, la pertenencia a un sindicato u otra forma de organización de tipo civil, gremial o laboral.

- Otros motivos que inciden para que una obrera u obrero pase a formar parte de una lista negra son haber laborado en una fábrica donde se haya formado un sindicato o simplemente haber reclamado por las violaciones de sus derechos laborales expresados en malos tratos, condiciones insalubres dentro de la empresa, acoso y hostigamiento laboral, entre otros.
- Las listas negras están compuestas de información clasificada sobre el perfil sindicalista u organizativo de un obrero u obrera determinada. Aunque no existe una sola versión acerca de cómo es manejada esta información, se coincide en la evidencia de una red de información que circula de empresa en empresa de un parque determinado y a veces entre uno y otro parque industrial.
- La red de información sobre el perfil de una trabajadora o trabajador es transmitida por diversos medios electrónicos (fax, computadora) o a nivel personal y se puede clasificar la circulación de la misma en tres formas: 1) información al interior de las empresas en determinado parque 2) información entre uno y otro parque 3) transmitida por personal administrativo y gerencial de una empresa a otra. Esta información es transmitida con la finalidad de asegurar que las empresas no contraten a personal que ha estado vinculado a acciones reivindicativas de derechos.
- A pesar de que Honduras cuenta con un marco legal internacional amplio en materia de protección al trabajo: (Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio 111 sobre la discriminación -empleo y ocupación-, Convenio 122 sobre la política de empleo), no existe una Comisión de Seguimiento orientada al cumplimiento de estos acuerdos, por lo que en el terreno práctico no se aplican por varios factores, entre ellos: la debilidad de las estructuras administradoras de Justicia a nivel nacional, la falta de políticas nacionales sobre el tema y la ausencia de un sistema de inspección, monitoreo y vigilancia transparente que rinda cuentas sobre las condiciones de empleo en la industria maquiladora.
- En el ámbito nacional se cuenta con un marco legal que debe garantizar la protección y el acceso al trabajo para la mayoría de los hondureños (as). El instrumento jurídico más importante, en el cual se basan las disposiciones en el plano nacional es el Código de Trabajo, basado en la Constitución hondureña. Sin embargo, hace falta una revisión exhaustiva del Código, desarrollando mecanismos para garantizar la efectividad del mismo e impedir los atropellos que se cometen contra los trabajadores y trabajadoras, así como la formación de las listas negras.

- Al hacer el recorrido por el marco legal de protección de los derechos de los obreros (as) de y en la maquila, salta a la vista la notoria brecha entre el discurso formal y la aplicación real de la legislación. No obstante los avances legales formales, se registra una significativa brecha en la aplicación y la restitución de derechos en el terreno práctico para una efectiva protección de los trabajadores y trabajadoras.
- El contexto de aplicación y administración de la justicia nos coloca ante un sistema tutelar débil y con poca voluntad de apoyar al sector trabajador en los conflictos laborales que se dan en las empresas maquiladoras. Por otro lado, las maquilas sujetas a los regímenes especiales, a pesar de estar sujetas a la Legislación nacional, se sujetan en primera instancia a Códigos de conductas promovidos por las marcas para las cuales trabajan, desconociendo los instrumentos jurídicos de aplicación de derechos laborales vigentes en el país.
- La brecha entre los derechos enunciados y la realidad de la vida cotidiana es grande. Los dos mundos se tocan en algún punto, pero es difícil que confluyan en una sola dirección. Es por eso que muchas de las personas que han trabajado en las maquilas y han entrado a formar parte de las listas negras han tenido que emigrar o buscar otro tipo de trabajo, otras alternativas que les proporcionen nuevas perspectivas de vida.

El ingreso a la lista no sólo afecta el entorno familiar y personal de cada trabajador (a) sino su círculo de relaciones sociales, su estatus y su calidad de vida.

- La expectativa de futuro que habían proyectado queda cerrada para siempre, obligándolos a replantearse no sólo la posibilidad de un nuevo trabajo, sino la necesidad de un cambio radical en su construcción de vida, de familia y, en suma, en su relación con el mundo conocido hasta entonces. Resulta difícil trabajar un nuevo presente de cara a un futuro que arrastra el daño emocional (baja autoestima, aislamiento, depresión) y que conlleva las responsabilidades familiares y sociales pasadas, sin un respaldo emocional, económico o legal bajo el cual protegerse.
- Los impactos que se producen por ser parte de una lista negra son diversos. Al perder un empleo en la maquila e ingresar a las listas negras se asumen conductas de ostracismo, aislamiento y muchas veces estados depresivos. A nivel económico se puede decir que la fuerza laboral maquiladora se encuentra altamente feminizada por lo que la inclusión de una obrera en una lista negra afecta la economía no sólo de las mujeres, si no también de sus familias, puesto que muchas son madres solteras, con hijos e hijas y responsables del sustento familiar.

- Desde el análisis con perspectiva de género, podemos afirmar que el ingreso a una lista negra daña la adquirida independencia de las mujeres. Para muchas el empleo en las maquilas marca el inicio de la relativa independencia económica y afectiva y se va desarrollando a lo largo de los años. Para ellas entrar en una lista negra es volver a estar en una situación de dependencia tanto económica como social.
- Existe un ambiente culpabilizador y estigmatizador para las personas que integran una lista negra alrededor de la cual giran una serie de juicios y valores que impiden que este problema sea contemplado como un problema público y no personal, de malas conductas o de violaciones a los deberes de un trabajador(a). Por el contrario, los elementos de represión y, en este caso, la utilización de listas negras constituye una práctica de la empresa, que es aplicada como castigo a las personas que hacen uso de un derecho garantizado por el Código de Trabajo como ser el derecho a la libre asociación y el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.
- Otro de los impactos lo constituye la migración. Son varios los trabajadores (as) que han migrado hacia otros municipios, departamentos y en algunos casos hacia Estados Unidos, una vez que las puertas laborales se les cierran en los Parques Industriales.

Para la mayoría de los trabajadores (as) de maquila que comparten la categoría de migrantes (aproximadamente un 60%) provenientes de municipios del noroccidente del país (Santa Bárbara, Potrerillos, corredor occidental), ésto implica trasladarse cada vez más lejos, ante la imposibilidad de realizar sus sueños de mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias.

- A nivel gubernamental la secretaría de Trabajo y Seguridad Social, a través de las Oficinas regionales, es la responsable de garantizar los derechos laborales y de mediar en los conflictos que se puedan presentar entre empleador y empleado; sin embargo, se manifiesta una expresa debilidad en cuanto a las funciones que cumple el personal de la secretaría de Trabajo y de forma específica los inspectores del trabajo, puesto que a pesar de contar con la autoridad suficiente para supervisar e inspeccionar demandas laborales, éstos se ven sometidos a la decisión de la empresa para el cumplimiento de sus funciones. Este aspecto, aunado a la falta de una política de inspección, supervisión y monitoreo de las fábricas maquiladoras para conocer el grado de cumplimiento de las disposiciones y leyes nacionales, representa obstáculos reales para la correcta administración de la justicia en la esfera laboral y el acceso a la justicia de las obreras.



## Recomendaciones

---

- El tema de las listas negras es una práctica común y sin embargo negada en las empresas que componen el circuito maquilador, por lo que se sugiere, como primer paso, generar una propuesta de análisis sobre el fenómeno de construcción de estas listas negras a través de foros de discusión, campañas de sensibilización y eventos de capacitación conjuntos entre organizaciones de la Sociedad Civil relacionada con la temática (Coordinadora por la Protección Laboral, Sindicatos, CDM, CODEMUH), secretaría de Trabajo y empresarios.
- Establecer lineamientos para la correcta y debida aplicación de justicia a nivel laboral, así como trabajar el tema de la transparencia y rendición de cuentas ante las organizaciones sociales por parte de los entes administradores de justicia, en este caso la secretaría de Trabajo y Seguridad Social, para que los Parques Industriales dejen de ser lugares inaccesibles y controlados únicamente por la empresa privada.
- Fortalecer los entes estatales y en este caso al Personal de Inspectoría de Trabajo, mediante capacitaciones y eventos de discusión, así como realizar evaluaciones periódicas de monitoreo por parte de un ente coordinador conformado por organizaciones de mujeres, sindicatos y demás organizaciones sociales.
- Fortalecer procesos de sensibilización y divulgación con actores sociales claves como funcionarios de la secretaría de Trabajo y Seguridad Social, jueces, personal de salud, comunicadores, para la apropiación de un marco conceptual y metodológico sobre el fenómeno de las listas negras como una problemática actual y recurrente en la vida de los obreros y obreras de la maquila.
- Se hace necesario fortalecer la capacidad institucional de las oficinas de la secretaría de Trabajo y Seguridad Social, comenzando por asignar recursos humanos especializados, logísticos y financieros para lograr una mayor sostenibilidad de las políticas públicas que se expresa por la máxima afinidad entre el consenso y la eficacia.
- Solicitar al Comisionado Nacional de los Derechos Humanos una investigación que de manera oficial aborde el tema de las Listas Negras, así como elementos relacionados con la transparencia y rendición de cuentas, focalizando el desempeño de funciones de los operadores administrativos, así como el desempeño de funciones de los operadores de Justicia en materia de trabajo.
- En lo que corresponde a las dificultades de carácter político, teórico y metodológico, están referidas a la necesidad de colectivizar el debate sobre los mecanismos de represión laboral y de manera específica sobre las listas negras, mediante el intercambio de investigaciones y sistematizaciones de ex-

perencias para contribuir a cimentar y posicionar elementos teóricos para el abordaje de esta problemática.

- Realizar campañas masivas de divulgación y sensibilización a través de medios de comunicación visuales, de audio y escritos, que contribuyan a desmitificar juicios y valores basados en el castigo (negación del trabajo) contra obreros (as) que demandan derechos establecidos en el Código de Trabajo.
- Generar, desde las redes sociales y la cooperación, incidencia política hacia las instancias de toma de decisiones gubernamentales para impulsar el diseño de políticas y programas y su implementación efectiva.

# Bibliografía

Bouquet, Anne. "Notas críticas: La deslocalización de la producción en la era global: diferencias regionales de la industria maquiladora de México". *En región y Sociedad*. Vol. XVI, No 30, año 2004, Colegio de Sonora, México.

Centro de Derechos de Mujeres/Programa Mujer y maquila. *Sistematización de la atención legal 1998-2004*. San Pedro Sula, 2004.

Centro de Derechos de Mujeres/ Programa Mujer y maquila. *El tratado RD CAFTA y su impacto en los derechos laborales de las obreras de las maquilas en Honduras*. Presentación Congresional: Mujeres y CAFTA. Observaciones de Yadira Minero Rodas, San Pedro Sula, junio 15 de 2005.

CDM. *Violencia contra las mujeres en Honduras: Una reflexión en el camino*, Tegucigalpa, noviembre 2005.

Dole, Blanca; Pineda, Ana. *Leyes laborales en Honduras. Obstáculos legales, políticos y prácticos para su cumplimiento*, ASEPROLA, San José, 2004.

Federación Internacional de los Derechos Humanos (FIDH). *Informe Misión internacional. Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central*. No 428, Tegucigalpa, octubre, 2005.

Human Rights Report: Honduras: Reporte de país sobre las prácticas de derechos humanos 2004. FIDH, Oficina de democracia, derechos humanos y trabajo, 28 de febrero de 2005.

Fernández Pacheco, Janina. *La pesquisa sistemática desde el género para el análisis de los problemas laborales de las mujeres*, Organización Internacional del Trabajo (OIT/CINFOR), Costa Rica, 2003.

Fernández Pacheco, Janina. *Brechas de género en el mercado de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo (OIT/CINFOR), Costa Rica, septiembre, 2004.

Fernández Pacheco, Janina. *Brechas de género en el mercado de trabajo. Derechos laborales y equidad de género en América Central*. Organización Internacional del Trabajo (OIT/CINFOR), Costa Rica, septiembre, 2004.

Gómez Sabaini, Juan Carlos. *Honduras: Hacia un sistema tributario más transparente y diversificado*. Centro de Estudios de la Mujer-Honduras, (CEM-H), Tegucigalpa, 2005.

Kennedy, Mirta; Melissa Cardoza. *Mujeres en la maquila. El caso de ZIP Choloma*, Centro de Estudios de la Mujer-Honduras (CEM-H), Tegucigalpa, 1995.

Lawrence Pratt, Edgar Rojas. *El Sector Maquila de Honduras y Riesgos Ambientales y Sociales*, UNAM, México, septiembre, 2005.

Morales, Josefina. *Crisis y ajuste laboral: el caso de la maquila en México, Centroamérica y el Caribe*, Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, México, 2002.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- Convenio 81: Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.
- Convenio 87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio 98: Convenio sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva.
- Convenio 158: Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.
- Convenio 111: Sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 122. Convenio sobre la política del empleo.

*El Herald*. “El valor agregado para Honduras representó mil 200 millones de dólares”. Tegucigalpa, Honduras. 3 de enero de 2006.

PNUD, *Informe sobre Desarrollo Humano Honduras 2000, por un crecimiento con equidad*, Editorama S.A., San José, 2000.

PNUD, *Informe sobre Desarrollo Humano Honduras 2003*, Editorama S.A., San José, 2004.

PNUD. *Informe sobre Desarrollo Humano 2005, La cooperación internacional ante una encrucijada: ayuda al desarrollo, comercio y seguridad en un mundo desigual*. Mundi Prensa, México D.F., 2005.

PRODDAL/Honduras. *Humanizar la globalización, globalizar la solidaridad*. Primera edición Tegucigalpa, abril, 2005.

Red de solidaridad de la maquila. “Edición Especial sobre informes de estándares laborales” Número 17, julio de 2004.

Renzi, María Rosa. *Perfil de Género de la economía del istmo centroamericano (1990-2002). Consideraciones y reflexiones desde las mujeres*. Instituto Nacional de la Mujer, Tegucigalpa, 2005.

República de Honduras. *Constitución de la República*, OIM, Tegucigalpa, 2002.

República de Honduras. *Código de Trabajo*, OIM, Tegucigalpa, 2004.

Worker Righth Consortium. *Evaluación del Consorcio de los Derechos del Trabajador*. Gildan Activewear El Progreso S.A (Honduras) Informe de los Hallazgos, recomendaciones y Estatus, Washington EEUU. Julio 2004.

# Anexos

- Entrevista a operarias y operarios del sector maquilador en Honduras
- Entrevista a personal de ONG, sindicatos o instituciones vinculadas a la defensa de los derechos laborales
- Guía de grupo focal



# Entrevista a operarias y operarios del sector maquilador en Honduras

---

## Datos generales

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Nombre de la persona entrevistada: \_\_\_\_\_

Fábrica en la que trabaja: \_\_\_\_\_

Lugar donde trabaja: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

## Guía de preguntas

1. ¿Hace cuánto inició su trabajo como empleada(o) en las fábricas? ¿En cuántas fábricas ha trabajado?
2. ¿De dónde es originaria (o)? ¿Cuáles fueron las razones que tuvo para solicitar trabajo a una empresa?
3. ¿Cuál fue la razón para abandonar su último puesto de trabajo?
4. ¿Cuál es su estado civil? ¿Tiene hijos (as)? ¿Viven con usted? ¿Quién los cuida mientras Ud. trabaja?
5. Si no viven con usted, ¿dónde viven y a cargo de quién están?
6. ¿Usted es la o él responsable del sostenimiento familiar? ¿Envía dinero a su casa? ¿Cuánto envía?
7. ¿Cuál es su opinión del trabajo realizado en la fábrica? ¿Qué le gusta y que le disgusta de este trabajo?
8. Usted conoce sus derechos, ¿podría mencionar algunos? ¿De dónde conoce estos derechos? (radio, televisión, organización de mujeres, sindicatos, capacitación, boletines, etc.).
9. Usted considera que alguna vez sufrió violación de derechos al trabajar en la fábrica. ¿Cómo y en que áreas? (violencia verbal, maltratos, acoso sexual, amenazas, recarga de trabajo, incumplimiento de pago, etc.).

10. ¿Ha sufrido alguna vez un despido injustificado en la maquila? ¿Por qué lo considera así?
11. ¿Le reconocieron sus derechos? Si fue así, ¿cuáles? (en caso de contestar que no, preguntar cuales derechos no se le reconocieron).
12. ¿Le ayudó alguna organización o persona en este proceso? ¿Quién y de qué forma?
13. ¿Sabe de la existencia de las listas negras? ¿Usted o alguien que conoce ha ingresado en alguna?
14. ¿Cómo se dio cuenta usted o esa persona que había entrado a formar parte de una lista negra?
15. ¿Por qué una persona entra a formar parte de una lista negra? ¿Cuál cree que fue el motivo en su caso o en el de la persona que conoce?
16. Al enterarse, ¿acudió a alguna persona u organización en busca de ayuda? ¿A dónde o de quién? ¿Qué tipo de apoyo recibió y que resultados tuvo?
17. ¿Acudió a la STSS?, ¿cómo la trataron y qué resultados obtuvo?
18. ¿Qué consecuencias cree usted que tiene una lista negra en la vida de una trabajadora o trabajador?
19. Ud. o esta persona que estaba en la lista negra, ¿qué reacción tuvo? (depresión, rabia, conformismo, alivio, preocupación, otras)
20. ¿Ha oído información de cómo funcionan las listas negras? ¿Sabe cómo se pasa la información entre los empresarios para impedir que una obrera u obrero siga trabajando en los parques industriales?
21. De ser posible ¿le gustaría reintegrarse a trabajar en las fábricas? ¿Por qué? Si no es así, ¿por qué no le gustaría?
22. ¿Tiene conocimiento de acciones que se hayan realizado para demostrar la existencia de las listas negras e impedir que se siga realizando esta práctica? ¿Cuáles?
23. ¿Qué tipo de apoyo se le puede brindar a las personas que pasan a formar parte de una lista negra?
24. ¿Por qué creen ustedes que una obrera u obrero decide no buscar apoyo jurídico-legal cuando se le violentan sus derechos o cuando se da cuenta que pasa a formar parte de una lista negra?



25. ¿Qué pasos habría que seguir para demostrar la existencia de las listas negras? ¿hacia quienes deberían dirigirse estas acciones?
26. ¿Qué acciones deberían desarrollarse desde las organizaciones de mujeres, sindicatos u organizaciones de derechos humanos para impedir la reproducción de esta práctica?
27. ¿Qué acciones deberían desarrollarse desde el Estado, la STSS y los operadores de justicia para impedir la reproducción de esta práctica?
28. ¿Qué medidas creen ustedes que deberían tomarse con los empresarios que hacen uso de las listas negras?
29. ¿Qué acciones deberían desarrollarse con los empresarios para demostrar e impedir la existencia de las listas negras?
30. ¿Qué acciones deberían realizar los operarios/as en el tema de las listas negras? (a nivel político y organizativo) ¿Qué áreas o instituciones le gustaría que se fortalecieran y cómo?

# Entrevista a personal de ONG, sindicatos o instituciones vinculadas a la defensa de los derechos laborales

---

## Datos generales

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Nombre de la persona entrevistada: \_\_\_\_\_

Organización: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

## Guía de preguntas

1. ¿Cuál es el área de trabajo de su organización relacionada con el sector maquila?  
¿Qué actividades desarrollan y cuál es el enfoque?
2. ¿Qué motivó a su organización a trabajar el tema de los derechos laborales y específicamente el sector maquila? ¿Cuánto tiempo tienen de desarrollar este trabajo?
3. ¿Cuáles son las grandes limitaciones que han encontrado a lo largo del trabajo desarrollado?
4. ¿Ha tenido conocimiento de cuáles son mecanismos de discriminación y/ o represión laboral más comunes utilizados contra los operarios y operarias? ¿Podría mencionarlos?
5. ¿Cuál ha sido la experiencia de trabajo de su organización en esta área?
6. ¿Podría mencionar casos concretos de violación de derechos a obreras/os trabajando en el sector maquila?
7. ¿Se resolvieron los casos?
8. A su criterio, ¿cuál ha sido el papel desempeñado por la STSS en la resolución de los casos?
9. ¿Tiene conocimiento de las listas negras? ¿Qué son y cómo funcionan?
10. ¿Cuáles son los motivos o razones para que una obrera(o) ingrese en una lista negra?

11. A su criterio, ¿qué consecuencias tiene en la vida de una obrera(o) el pasar a formar parte de una lista negra?
12. ¿Cuál es la reacción de una persona que entra a formar parte de una lista negra?  
¿Cómo se entera de que ha ingresado a la misma?
13. ¿Qué mecanismos o redes (de información, tecnológicos, económicos) se utilizan para que una obrera (o) se dé cuenta que ha ingresado a una lista negra?
14. ¿Tiene idea de cómo se maneja esta información entre los empresarios?
15. ¿Se ha realizado alguna acción en este sentido encaminada a concientizar a los empresarios? ¿Cuáles?
16. ¿Tienen conocimiento de acciones que se hayan realizado para demostrar la existencia de las listas negras e impedir que se siga realizando esta práctica? ¿Cuáles?
17. ¿Qué tipo de apoyo se le puede brindar a las personas que pasan a formar parte de una lista negra?
18. ¿Por qué creen ustedes que una obrera u obrero decide no buscar apoyo jurídico- legal cuando se le violentan sus derechos o cuando se da cuenta que pasa a formar parte de una lista negra?
19. ¿Cuál es su opinión sobre el papel de la STSS y de la justicia en general en el manejo de estos asuntos?
20. ¿Qué pasos habría que seguir para demostrar la existencia de las listas negras y hacer incidencia en este sentido? ¿A quienes deberían dirigirse estas acciones?
21. ¿Qué acciones deberían realizarse a nivel de base (desde los operarios y operarios, sus redes de apoyo, familias)?
22. ¿Qué medidas creen ustedes que deberían tomarse con los empresarios que hacen uso de las listas negras?
23. ¿Qué aspectos habría que mejorar en la administración de Justicia y en el papel de la STSS?
24. ¿Cuáles son los “cuellos de botella” que habría que trabajar o profundizar para demostrar e impedir la reproducción de las listas negras en el sector maquilador en Honduras?

# Guía de grupo focal

---

## Instrucciones

Se presentan los objetivos del grupo focal, las personas que lo dirigirán y la dinámica de la reunión (tiempo de duración, solicitud de permiso para grabar, términos de confidencialidad, etc).

Posteriormente cada una de las participantes se presenta, mencionando su lugar de procedencia, fábrica en la que trabaja o vinculación con el tema que se abordará en la presente reunión (operaria que dejó de laborar en las fábricas, conocimiento de una persona o personas que ingresaron a las listas negras, entre otros).

## Datos generales

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Nombre de la entrevistadora: \_\_\_\_\_

Nombre de la observadora: \_\_\_\_\_

Hora de inicio del grupo focal: \_\_\_\_\_

Hora de finalización del grupo focal: \_\_\_\_\_

## Guía de preguntas

1. ¿Por qué motivo ustedes empiezan a trabajar en las maquilas?
2. ¿Alguien las recomendó? ¿Cómo logran obtener su empleo en las fábricas?
3. ¿Cuál era su idea inicial al empezar a trabajar en la fábrica?
4. ¿Qué proyectos o sueños tenían ustedes cuando empezaron el trabajo?  
¿Los han logrado? ¿Por qué creen que no los han logrado?
5. ¿Alguna de ustedes fue despedida de la fábrica? ¿Por qué motivo?
6. ¿Cómo se dieron cuenta de que las habían despedido?  
¿Cuál fue el mecanismo que usaron para comunicarles esta noticia?
7. ¿Cuál fue el trato que recibieron? ¿Cómo se sintieron?
8. Después de comunicarles la noticia, ¿qué pasó?

9. ¿Obtuvieron sus prestaciones laborales? De no ser así, ¿porqué razón?
10. ¿Fueron a algún lugar en busca de ayuda a razón del despido? ¿Dónde fueron y por qué?
11. ¿Recibieron apoyo de algún sindicato u organización de mujeres?  
¿De quién y qué tipo de apoyo?
12. ¿Creen ustedes que se les estaba violentando algún derecho? ¿Cuál?
13. ¿Por qué creen ustedes que una obrera u obrero decide no buscar apoyo jurídico- legal cuando se le violentan sus derechos?
14. Después del despido o la renuncia, ¿han solicitado trabajo en las fábricas maquiladoras?  
¿Lo han obtenido?
15. Si no lo han obtenido, ¿cuáles creen ustedes que sean las razones para que no las contraten?
16. ¿Han oído de las listas negras? ¿Qué son?
17. ¿Quién les dio información sobre las listas negras?
18. ¿Qué hace que una trabajadora o trabajador entre a formar parte de una lista negra?
19. ¿Saben cómo funcionan? ¿Qué han oído sobre eso?
20. ¿Creen ustedes que la existencia de una lista negra constituye una violación de derechos?  
¿Por qué?
21. ¿Cuál es su opinión sobre el papel de la STSS y de la justicia en general en el manejo de estos asuntos?
22. ¿Tienen conocimiento de acciones que se hayan realizado para demostrar la existencia de las listas negras e impedir que se sigan realizando esta práctica? ¿Cuáles?
23. ¿Qué creen ustedes que debería hacerse en este sentido? (de parte de las organizaciones de mujeres, sindicatos y otras organizaciones de apoyo).
24. ¿Qué medidas creen ustedes que deberían tomarse con los empresarios que hacen uso de las listas negras?
25. ¿Qué aspectos habría que mejorar en la administración de Justicia y en el papel de la STSS?

