

Informe de investigación

El impacto del COVID-19 en las trabajadoras de la maquila en Honduras: reflexiones desde el enfoque de género



COLECTIVA DE MUJERES HONDUREÑAS (CODEMUH)

Honduras

Primera edición: octubre de 2021.

Con apoyo de Abogados sin fronteras Canadá y Women's Link Worldwide

Contenido

Siglas y acrónimos	iii
I. Metodología: ¿cómo se obtuvo la información?.....	1
II. Antecedentes de la maquila en Honduras.....	3
a. Empresas, empleos y mujeres trabajadoras en la maquila	5
b. La violencia en el país	7
c. Condiciones de trabajo	7
III. Perfil de las trabajadoras: ¿quiénes son?	10
a. Características demográficas, económicas y sociales.....	10
b. Características de las situaciones laborales.....	14
IV. COVID-19 y la industria maquiladora en Honduras.....	21
a. Sobre la suspensión de labores.....	24
b. Sobre el bono solidario.....	25
c. Sobre el acceso a servicios de salud, incluida la sexual y reproductiva	26
i. Sobre la salud sexual y reproductiva.....	28
d. Sobre el acceso a la justicia.....	29
e. Trabajadoras aún en suspensión.....	30
f. El reingreso al trabajo.....	33
g. Los despidos.....	38
V. ¿Cuáles son los derechos humanos violentados?	43
a. El Estado de Honduras es responsable de la violación del derecho al trabajo de las obreras de la maquila	43
i. No respetó el derecho de las mujeres a disfrutar de sus derechos laborales irrenunciables.....	46
ii. No adoptó todas las medidas adecuadas para proteger a las trabajadoras de la maquila contra las vulneraciones a su derecho al trabajo.....	47
b. El Estado de Honduras violó el derecho a la salud de las trabajadoras, incluyendo la sexual y reproductiva	55

i. No adoptó las medidas necesarias para proteger la disponibilidad y calidad de los servicios de salud y tratamiento por COVID-19.....	58
ii. No garantizó la accesibilidad a servicios de salud, incluyendo la sexual y reproductiva.....	60
c. El Estado de Honduras violó el derecho de acceso a la justicia de las trabajadoras de la maquila.....	61
VI. Conclusiones y recomendaciones.....	64
a. A las autoridades del Estado de Honduras.....	65
b. A las empresas.....	67
c. A los órganos internacionales de derechos humanos.....	68

Siglas y acrónimos

AHM	Asociación Hondureña de Maquiladores
ASFC	Abogados sin fronteras Canadá
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
Comité DESC	Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CODEMUH	Colectiva de Mujeres Hondureñas
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
REDESCA	Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales Culturales y Ambientales
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
WLW	Women's Link Worldwide
ZIP	Zona industrial de procesamiento
ZOLI	Zona libre

I. Metodología: ¿cómo se obtuvo la información?

El presente informe es resultado de una investigación que se llevó a cabo para conocer el impacto diferenciado que la pandemia por COVID-19 ha tenido en las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora en Honduras. La investigación se llevó a cabo con base en una metodología diseñada por la consultora, juntamente con las representantes de las organizaciones Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), Abogados sin fronteras Canadá (ASFC) y Women's Link Worldwide (WLW), que en adelante serán enunciadas como "las organizaciones".

La problemática objeto de la investigación consistió en indagar sobre las violaciones a derechos humanos que las mujeres obreras de la industria maquiladora en Honduras están enfrentando (particularmente, sobre sus derechos laborales, de acceso a la salud -incluyendo la sexual y reproductiva-, así como el acceso a la justicia), en el contexto de la pandemia global por COVID-19.

En virtud de las restricciones de movilidad impuestas por la emergencia sanitaria, la investigación se desarrolló de manera virtual con mujeres ubicadas en la zona norte de Honduras, región en la que se encuentran instaladas y en operaciones la mayoría de las empresas maquiladoras en el país.

La investigación se realizó con perspectiva de género. El diseño de los instrumentos, la recopilación documental, el levantamiento de información y testimonios, así como el análisis del presente informe, pretenden evidenciar cómo la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo o género ocasionó diferencias en las vidas y experiencias de las mujeres trabajadoras de la maquila, así como en los impactos diferenciados que las leyes y políticas públicas actuales tienen en el acceso a derechos y oportunidades. De igual modo, se buscó evidenciar las relaciones de poder existentes, y enfatizar aquellos casos en los que se dieron situaciones de discriminación múltiple por edad, discapacidad, (ingreso/nivel socioeconómico) entre otras.

La investigación fue cuantitativa en cuanto se orientó a la identificación del perfil sociodemográfico de las mujeres trabajadoras de la maquila. Para ello, se llevó a

cabo un censo digital de una muestra de 95 mujeres que trabajan o trabajaron en la industria maquiladora, lo cual permitió obtener los datos estadísticos que presentamos en este informe.

Por su parte, la investigación también fue cualitativa ya que buscó conocer y comprender la compleja realidad social de la problemática y las vivencias de las mujeres. Para ello, se llevaron a cabo tres grupos focales, correspondientes a tres grupos de trabajadoras: i) aquellas cuyos contratos laborales estaban suspendidos al momento de la entrevista; ii) aquellas que fueron despedidas en el contexto de la pandemia; y iii) aquellas que habían sido reintegradas en sus trabajos. Posteriormente, con base en los resultados obtenidos en los grupos focales, a partir del criterio de disponibilidad y pertinencia, se realizaron entrevistas individuales para ampliar la información y conocer mayores detalles sobre las diversas violaciones a sus derechos.

Asimismo, se llevó a cabo la recopilación e investigación documental de los marcos normativos nacionales e internacionales aplicables a la problemática, y se realizaron solicitudes de acceso a la información pública a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS).

Las fuentes de información utilizadas fueron tanto primarias como secundarias. Las primarias se refieren a los instrumentos diseñados por la consultora con la aprobación de las organizaciones contratantes para la recolección de datos y evidencia. Las fuentes secundarias provienen de información pública, principalmente procedentes de informes e investigaciones de organismos e instituciones nacionales e internacionales que dan seguimiento a la pandemia y a los derechos humanos, fuentes de información de medios de comunicación en general, comunicaciones de organizaciones y colectivos de la sociedad civil, así como información de las secciones de prensa y comunicación de las instituciones públicas del gobierno hondureño.

II. Antecedentes de la maquila en Honduras

En Honduras, la actividad de la industria de bienes para la transformación, que en adelante también será llamada industria maquiladora o maquila, se remonta a 1976 con la promulgación de la Ley Constitutiva de la Zona Libre de Puerto Cortés que otorgaba una serie de beneficios de diversa índole a las empresas que cumplieran ciertas características.¹ A partir de 1989, se extendieron los beneficios de la ley mencionada a las empresas instaladas en los municipios de Amapala, Tela, Choloma, Omoa y La Ceiba.² En 1998 estos beneficios se extienden a todo el territorio hondureño mediante Decreto 131-98 del 20 de mayo de ese año.³

En los últimos años, la actividad ha adquirido aún más relevancia dentro de la economía hondureña pues se aduce ha generado inversión, mayores ingresos de divisas y empleos. Al cierre de 2019, en el contexto nacional, el comercio exterior de Bienes para Transformación mostró un crecimiento de 6.1% (en comparación con el 4.5% en 2018), superior en \$259.3 millones de dólares con relación al monto reportado en el año anterior que fue de \$4,263.1 millones de dólares.⁴ La industria maquiladora representa uno de los principales ejes productivos del país y de fuente de empleo dentro de la industria manufacturera. Así, al cierre de 2019, concentró el 31.8% del total de empleos, especialmente dentro de las actividades de fabricación de prendas de vestir y arneses.⁵

Sin embargo, los incrementos económicos de este modelo de producción no han sido distribuidos de manera equitativa a todos los sectores de la producción, sino que más bien, su crecimiento exponencial ha sido a costa de las pésimas condiciones de trabajo, los bajos costos de producción, salarios por debajo de los

¹ Interiano, J. R. (2007). *Historia de la maquila en Honduras* (p. 6). Asociación Hondureña de Maquiladores. Disponible en: <https://bit.ly/3qv8S1z>

² Ídem

³ Ídem

⁴ Banco Central de Honduras, *Informe de bienes para transformación y actividades conexas perspectivas 2020-2021*. BCH. Honduras. 2020, Pág. 3. Disponible en: <https://bit.ly/3mo0K3D>

⁵ Ídem

mínimos, la imposición de altas metas de producción y daños permanentes en la salud de miles de trabajadores.⁶

En ese sentido, es importante destacar que en el sector de la industria maquiladora de ropa, las condiciones y organización del trabajo tienen entre sus principales riesgos y exigencias la realización de movimientos repetitivos, la adopción de posturas forzadas, el manejo manual de cargas, una gran carga psíquica en función de la duración de la jornada de trabajo, altas metas de producción, supervisión estricta, poca o nula autonomía de trabajo, organización de las actividades bajo un modelo taylorista, riesgos disergonómicos en el diseño de los puestos de trabajo, además de altas temperaturas, ruido, tamo (polvo), deficiente iluminación y exposición a sustancias tóxicas.⁷

Es precisamente este modelo de producción maquilador el que se beneficia de privilegios arancelarios para la importación y exportación, se basa en la utilización de mano de obra poco calificada y mal remunerada. Esto está permitido por legislación normalizando condiciones precarias e inseguras de trabajo. El modelo maquilador se ha extendido mundialmente y su motor principal de crecimiento global es el factor económico, pues las empresas dueñas de las marcas generan grandes ganancias reduciendo los costos de producción,⁸ aun cuando ello implique graves afectaciones a los derechos humanos de sus trabajadoras y trabajadores.

Aunado a todo lo anterior, y como se verá más adelante la industria maquiladora en Honduras emplea en su mayoría a mujeres jóvenes, con baja escolaridad y con pocos recursos económicos. Lo cual, las hace vulnerables a aceptar las, en muchas ocasiones, inhumanas condiciones de trabajo, pues necesitan cubrir sus necesidades más fundamentales de alimentación, vivienda y salud, para ellas y sus familias.

⁶ Centro de Derechos de Mujeres. (2017). *La producción del cuerpo maquilador y sus efectos en la salud de las trabajadoras* (p. 25). Disponible en: <https://bit.ly/3bqgLBf>.

⁷ Colectiva de Mujeres Hondureñas. (2012). *Condiciones de trabajo y prevalencia de trastornos musculoesqueléticos y psíquicos en población trabajadora de la maquila de la confección* (p. 6-7). CODEMUH. Disponible en: <https://bit.ly/3dmynhW>.

⁸ Ibidem. Pág.6

a. Empresas, empleos y mujeres trabajadoras en la maquila

En la zona noroccidente de Honduras, se encuentran instalados y en operaciones 17 parques industriales, en tres departamentos y seis municipios: La Lima (1), El Progreso (1), Quimistán (2), Choloma (6), San Pedro Sula (4) y Villanueva (3).⁹ Estos parques industriales forman parte de las conocidas “zonas francas o zonas económicas especiales”; las cuales se refieren a regímenes legales de promoción de inversión para la exportación. Son áreas geográficas específicas destinadas a la producción industrial para la exportación, que vienen con un paquete de prebendas y/o regulaciones diferenciadas muy favorables al emprendimiento empresarial. Uno de los principales objetivos de las Zonas Francas es atraer inversión extranjera: generosos incentivos fiscales, mano de obra barata y no sindicada, así como regulaciones laxas.¹⁰

Al finalizar el 2019, la Industria de Bienes para Transformación registró 321 empresas en total, de las cuales, 117 entidades pertenecen a la industria de fabricación de textiles y prendas para vestir, 106 a Sociedades dedicadas al Comercio, 12 a la Elaboración de Arnese y Piezas para Vehículos, y 86 compañías que prestan servicios variados que complementan la estructura *full-package*.¹¹

Asimismo, al cierre de 2019, la cantidad de personas empleadas en la industria maquiladora en Honduras se calculaba entre 150,000 y más de 170,000 personas.¹² De acuerdo con la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), el

⁹ La Lima: [Aeroimpex](#), Progreso: [ZIP El Porvenir](#), Quimistán: [ZOLI Cofradía Industrial Park](#), [Green Valley Industrial Park](#); Choloma: [ZIP Choloma](#), [INHDELVA](#), [Inversiones Las Flores](#), [San Miguel Industrial Park](#), [ZOLI Honduras Industrial Park](#), [ZOLI América](#); San Pedro Sula: [Altia Business Park](#), [ZIP Calpules](#), [ZIP San Jose](#), [ZOLI St. Andrews](#); Villanueva: [ZIP Buena Vista](#), [ZIP Buffalo](#), [Villanueva Industrial Park](#).

¹⁰ Oxfam Intermón. (2015). *Derechos que penden de un hilo: zonas francas textiles frente a cooperativas de comercio justo*. Disponible en: <https://bit.ly/37omKdf>

¹¹ Banco Central de Honduras, *Informe de bienes para transformación y actividades conexas perspectivas 2020-2021*. BCH. Honduras. 2020, pág. 10. Disponible en: <https://bit.ly/3mo0K3D>

¹² BID Invest. (2020, julio 6). *BID Invest impulsa la cadena de valor del sector textil en Honduras junto al Grupo Elcatex*. BID Invest - Noticias. Disponible en: <https://bit.ly/3neMBVy>.

Ver también: Forbes Centroamérica. (2020, enero 24). *Maquila generará 15,000 nuevos empleos en Honduras*. Disponible en: <https://bit.ly/3BgbeWZ>.

En el mismo sentido: Equipo de Investigaciones Laborales SV. (2019). *Los salarios mínimos de maquila y las canastas básicas de alimentos en cuatro países de Centroamérica—2019* (Estudios miden la brecha entre los salarios y la canasta básica en Centroamérica, p. 11). Red de Solidaridad de la Maquila. Disponible en: <https://bit.ly/2XxJNd8>. Asociación Hondureña de Maquiladores. (2016,

75% de ellas trabajaban en las industrias de la confección y textiles, dando un aproximado de 125,597 personas trabajando en el sector textil y confecciones,¹³ de las cuales el 51% serían mujeres.¹⁴

Aunado a lo anterior, si bien las mujeres se han incorporado de manera creciente a la actividad económica, esto no ha significado una mejoría en sus condiciones económicas y sociales, como tampoco ha implicado 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, cargando así con dobles y triples jornadas de trabajo.¹⁵ Además de que, en las filas de la industria textil, quienes realizan labores de corte y confección y quienes son el grupo preponderante, siguen siendo las mujeres.

“Las diferencias salariales entre hombres y mujeres, el sexismo en los procesos de contratación, los obstáculos para el ascenso en los puestos dentro de la fábrica por ser mujer, el acoso laboral y las afectaciones específicas en la salud y los cuerpos de estas trabajadoras son solo algunos de los indicadores de la precariedad en la que las mujeres se insertan en el mundo de la maquila”.¹⁶

La industria maquiladora ha crecido económicamente en Honduras a costa de la negación de derechos laborales y la salud de las obreras y obreros. Esto resulta especialmente preocupante tomando en cuenta que este sector productivo emplea principalmente a mujeres jóvenes, mayormente entre 22 y 36 años,¹⁷ quienes son las que cuentan con la capacidad física para soportar la intensidad y duración de las jornadas de trabajo. Pero que, con el paso del tiempo, cuando comienzan a manifestar las consecuencias físicas o psicológicas que esas jornadas tienen en

mayo 19). *Honduras manufacturing industry specializes in many types of textile clothing*. Apparel Manufacturing. Disponible en: <https://bit.ly/2LZlbnK>.

¹³ Equipo de Investigaciones Laborales SV. (2019). *Los salarios mínimos de maquila y las canastas básicas de alimentos en cuatro países de Centroamérica—2019* (Estudios miden la brecha entre los salarios y la canasta básica en Centroamérica, p. 11). Red de Solidaridad de la Maquila. Disponible en: <https://bit.ly/2XxJNd8>.

¹⁴ Monitoreo EIL. Citado por Impacto del abordaje COVID19 en los derechos humanos laborales de las trabajadoras de la Industria del Textil y Vestuario del Triángulo Norte de Centro América. Yadira Minero, documento de trabajo de ASFC, pendiente de publicación.

¹⁵ Centro de Derechos de Mujeres. (2017). *La producción del cuerpo maquilador y sus efectos en la salud de las trabajadoras* (p. 1, 33). Disponible en: <https://bit.ly/3bggLBF>.

¹⁶ Ibidem. p. 34.

¹⁷ Resultado de la encuesta realizada por la consultora, conjuntamente las organizaciones, a 95 mujeres trabajadoras de la maquila en Honduras entre septiembre y diciembre de 2020.

sus cuerpos, son ignoradas, discriminadas y en muchos casos despedidas injustificadamente.

b. La violencia en el país

A nivel nacional y regional, la zona norte (lugar donde se asientan la mayoría de los parques industriales de la industria textil) representa un lugar donde la violencia social, consecuencia de la violencia criminal y la inseguridad, presenta altos niveles de incidencia. Tan es así que entre las ciudades más violentas del mundo se encuentra San Pedro Sula.¹⁸

Esta violencia se extiende hasta las comunidades de los alrededores, las cuales tienen un alto nivel de pobreza y marginación y, son justo estos lugares donde la mayoría de las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora residen, como consecuencia de los bajos salarios que perciben, y que tiene como consecuencia el estar expuestas diariamente a este tipo de violencia social-criminal.¹⁹

A nivel nacional, tan solo en el año 2018 se registraron 383 muertes violentas hacia mujeres, es decir que en promedio ocurrieron 32 femicidios mensuales. Con base en las cifras anteriores, 6 de cada 10 muertes violentas y femicidios registrados en ese mismo año, ocurrieron en la zona urbana.²⁰

c. Condiciones de trabajo

En la mayoría de las empresas maquiladoras, las jornadas son de 4x4 y 4x3, en horarios diurnos y nocturnos:

“En las jornadas de 4x4 las obreras de la maquila trabajan cuatro días con un horario extenuante de 12 horas continuas y descansan cuatro días. En la jornada 4x3, trabajan cuatro días, 12 horas continuas diarias, descansan tres

¹⁸ Consejo Ciudadano para la Seguridad Pública y la Justicia Penal A.C. (2015, enero 20). *Por cuarto año consecutivo, San Pedro Sula es la ciudad más violenta del mundo*. Seguridad, Justicia y Paz. Disponible en: <https://bit.ly/3u7L2et>. Ver también: Consejo Ciudadano para la Seguridad Pública y la Justicia Penal A.C. (2012, enero 11). *San Pedro Sula, la ciudad más violenta del mundo; Juárez, la segunda*. Seguridad, Justicia y Paz. Disponible en: <https://bit.ly/3pvrrdB>.

¹⁹ Equipo de Investigaciones Laborales SV, & Red de Solidaridad de la Maquila. (2016). *Las trabajadoras(es) de la industria maquiladora en Centroamérica* (p. 8). Red de Solidaridad de la Maquila. Disponible en: <https://bit.ly/3jqLUY2>.

²⁰ Observatorio Nacional de la Violencia. (2018). *Boletín Muerte violenta de mujeres y femicidios. Enero-diciembre 2018*. (Edición 14; Muerte Violenta de Mujeres y Femicidios - Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad). UNAH. Disponible en: <https://bit.ly/3b0f9fH>.

días; luego invierten el orden y trabajan tres días, 12 horas continuas diarias y descansan cuatro días”.²¹

Es decir, estas jornadas implican un grave riesgo para las trabajadoras pues, en un período temporal mucho más reducido en contraste con jornadas habituales de 8 horas de trabajo por día, deben cumplir con sus altas metas de producción.

El producto del trabajo no se mide por los resultados individuales, sino que es de forma colectiva, a través de “equipos de trabajo” y “celdas de producción” conformadas por grupos de entre 12 hasta 16 trabajadoras. Ello conduce a fuertes presiones entre las y los integrantes del equipo para maximizar la producción, incluyendo actos de acoso laboral, discriminación e intimidación de aquellas personas que muestran menos eficacia en el cumplimiento de las metas diarias de producción, como por ejemplo respecto de aquellas mujeres cuya capacidad productiva se ha visto afectada por enfermedades del trabajo.²²

Dichas prácticas están sustentadas en la productividad colectiva para alcanzar bonos o metas de producción establecidas por las empresas, con el fin de poder ganar un poco más de lo que establece el salario mínimo a través de realizar jornadas de trabajo extenuantes.²³ Cabe destacar que existe una brecha salarial entre las personas trabajadoras de la industria de confección de ropa y el resto de la población económicamente activa, pues con la promulgación del acuerdo No. STSS-374- STSS-08,²⁴ en 2009, se modificó el incremento del salario mínimo a nivel nacional para todos los sectores excepto para las personas trabajadoras de la industria textil.

En investigaciones realizadas previamente, la CODEMUH ha estimado que un 78% de las trabajadoras optan por no abandonar su lugar de trabajo mientras cumple con la jornada, un 72% labora antes de la hora de inicio de su jornada remunerada

²¹ Centro de Derechos de Mujeres. (2017). *Agenda mínima de las trabajadoras de las maquilas 2018* (p. 16). CDM. Disponible en: <https://bit.ly/3E8SXg3>.

²² Colectiva de Mujeres Hondureñas. (2012). *Condiciones de trabajo y prevalencia de trastornos musculoesqueléticos y psíquicos en población trabajadora de la maquila de la confección* (p. 17). CODEMUH. Disponible en: <https://bit.ly/3dmynhW>.

²³ Equipo de Investigaciones Laborales SV. (2019). *Los salarios mínimos de maquila y las canastas básicas de alimentos en cuatro países de Centroamérica—2019* (Estudios miden la brecha entre los salarios y la canasta básica en Centroamérica, p. 11). Red de Solidaridad de la Maquila. Disponible en: <https://bit.ly/2XxJNd8>.

²⁴ Diario Oficial de la República de Honduras. Acuerdo No. STSS-374-STSS-08. Honduras, 2018. Art. 3. Disponible en: <https://bit.ly/3jKdOyz>.

para poder cumplir con metas de producción y un 46% llega al extremo de abstenerse de beber líquidos para evitar ir al baño y poder utilizar ese tiempo para continuar con la meta de producción. La idea se centra en ahorrar todo el tiempo posible.²⁵

Aunado a lo anterior, las condiciones físicas en las que las trabajadoras de maquila desempeñan su trabajo también son altamente desfavorables, a saber: i) movimientos repetitivos; ii) posturas forzadas; iii) altas metas de producción; iv) acoso o violencia laboral; y v) jornadas de trabajo prolongadas, entre otras.²⁶

Todos los factores de riesgo antes descritos confluyen para generar diversas afectaciones a la salud de las trabajadoras. Dentro de las principales, se encuentran trastornos musculoesqueléticos ocupacionales que son “(...) enfermedades o lesiones que afectan al aparato locomotor, es decir: músculos, tendones, esqueleto, bursas, cartílagos, sistema vascular, ligamentos y nervios que son causadas o agravadas por la exposición laboral a factores de riesgo”.²⁷ Entre otras afectaciones, se encuentran inflamaciones de los tendones, mialgias, compresión de los nervios, trastornos degenerativos y estrés laboral como resultado de trabajo repetitivo, lo que a su vez también provoca consecuencias negativas para la salud mental debido a la monotonía, aburrimiento y escasas oportunidades de aprendizaje.²⁸

²⁵ Colectiva de Mujeres Hondureñas. (2012). *Condiciones de trabajo y prevalencia de trastornos musculoesqueléticos y psíquicos en población trabajadora de la maquila de la confección* (p. 61). CODEMUH. Disponible en: <https://bit.ly/3dmynhW>.

²⁶ Ibidem. pág. 16 y 17.

²⁷ Ibidem. pág. 14.

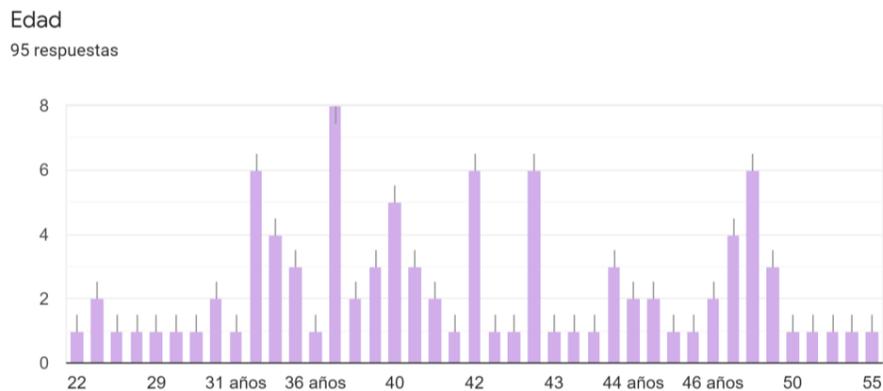
²⁸ Ibidem. pág. 68.

III. Perfil de las trabajadoras: ¿quiénes son?

Como parte de la investigación, llevamos a cabo un censo electrónico, en coordinación con CODEMUH y su red de mujeres organizadas. En total, fueron 95 mujeres, trabajadoras o extrabajadoras (recientemente despedidas) de la industria de la maquila quienes respondieron.

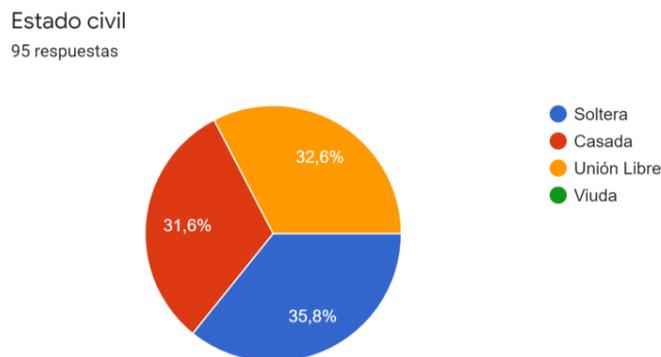
a. Características demográficas, económicas y sociales

- **Edad**



El rango de edad de las mujeres trabajadoras de la maquila **es de 22 a 55 años**.

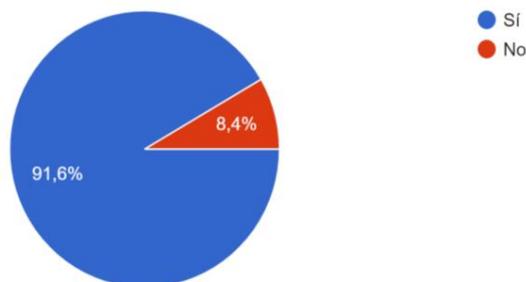
- **Estado civil**



De las mujeres censadas, el 31.6% está casada, el 32.6% vive en unión libre y el 35.8% son solteras. El 91.6% de las mujeres encuestadas tienen hijos y el número de hijos va de 1 hasta 8.

- **Cuidado de las/os hija/os**

¿Tiene hijas(os)?
95 respuestas



El **91.6% de las mujeres encuestadas tienen hija/os**, mientras que el 8.4% no tiene. De las 95 encuestadas, **66 tienen hijos e hijas en edad de necesitar cuidado**.

El 92.72% del cuidado de la infancia recae en una mujer.

- 17 mujeres dijeron dejar a sus hijas/os al cuidado de su madre
- 11 señalaron pagarle a una niñera
- 7 dijeron que dejaban a sus otras hijas/os al cuidado de su hija mayor
- 6 señalaron dejarlos al cuidado de su hermana
- 2 dijeron dejarlos a cargo del cuidado de una sobrina suya
- 2 señalaron dejarlos al cuidado de una cuñada
- 2 dijeron dejarlos al cuidado de su suegra
- 2 señalaron dejarlos al cuidado de su mamá y hermana en conjunto.
- 1 dijo dejarlos con una tía

Mientras que solamente:

- 2 mujeres señalaron que sus hijas/os se quedaban al cuidado de su esposo
- 1 dijo que era su suegro quien los cuidaba

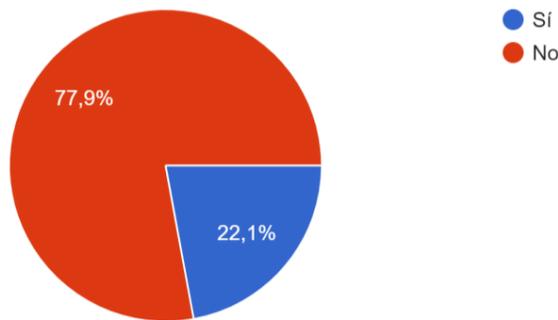
Finalmente 11 mujeres señalaron que sus hijas o hijos se cuidaban solos.

- **Escolaridad**

Sobre el nivel de escolaridad de las mujeres encuestadas. El 47.7% completó la primaria, el 14.7% tiene la primaria incompleta, el 13.6% completó la secundaria, el 10.5% cursó algún grado de bachillerato, el 10.5% no terminó sus estudios universitarios, el 2% nunca fue a la escuela y el 1% no terminó la secundaria.

- **Salud reproductiva**

¿Utiliza métodos de anticoncepción?
95 respuestas



Respecto al uso de métodos anticonceptivos, **el 77.9% respondió que sí usa y el 22.1% no los usa.**

De las 95 encuestadas, 42 mujeres respondieron las siguientes preguntas:

¿Qué método anticonceptivo utiliza? ¿cómo lo adquiere?

- 15 dijeron estar operadas para no tener hijos²⁹
- 7 dijeron que no usan “nada/al natural”
- 6 usan pastillas y de estas, 3 especificaron adquirirlas en la farmacia.
- 6 señalaron usar Dispositivo Intra Uterino (DIU)
- 5 dijeron usar anticonceptivos (condón masculino) y de estas, 3 especificaron adquirirlo en la farmacia y 1 en el centro de salud.
- 1 usa inyección mensual, no especificó cómo la adquiere.
- 1 dijo no entender la pregunta.

²⁹ De las 15 mujeres que respondieron haber sido operadas para ya no tener hijos, solamente una especificó que se había realizado la oclusión tubaria bilateral (OTB) o también conocida como salpingoclasia.

- 1 dijo usar el celular³⁰

- **Sustento principal de la familia**

¿Es usted el sustento principal de su familia?

95 respuestas

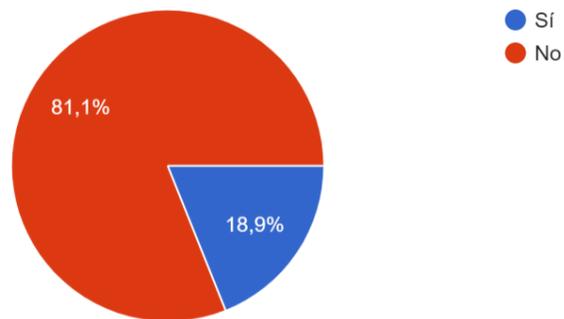


El 48.4% son mujeres cabeza de familia, es decir, son el sustento económico principal de sus hogares. De ellas dependen entre 1 a 7 personas.

- **Migración por motivos laborales**

¿Usted vive actualmente en el lugar donde nació?

95 respuestas



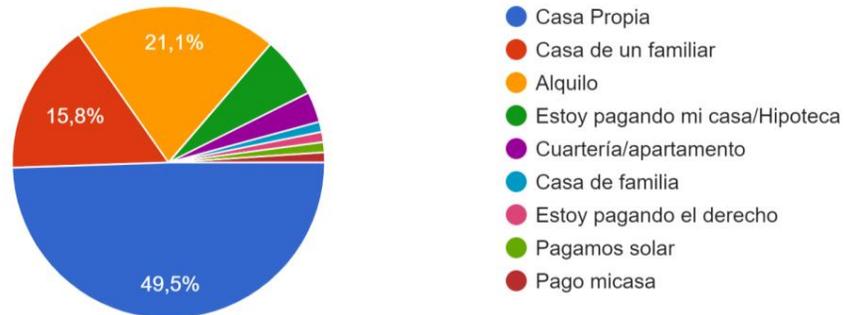
El 81.1% de las encuestadas afirmaron haber emigrado de su lugar de origen, de las cuales el 81.6% lo hizo buscando mejores oportunidades de trabajo.

³⁰ No especificó si usaba una aplicación descargada al celular o si usaba el calendario que trae el celular.

- **Vivienda y servicios**

Seleccione el tipo de vivienda que tiene actualmente

95 respuestas



Sobre el tipo de vivienda con la que cuentan, el 49.5% cuenta con casa propia, mientras que el 21.1% tiene que alquilar y el 15.8% vive en casa de un familiar.

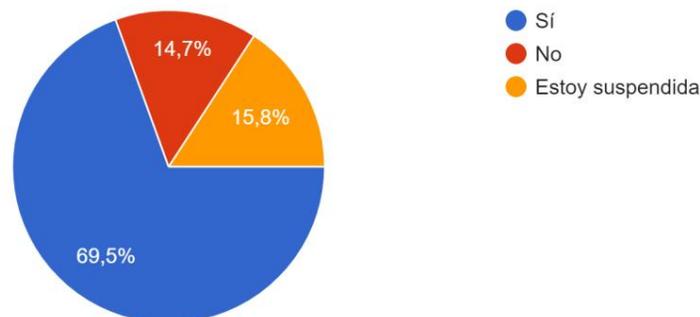
Sobre su vivienda y los servicios con que cuenta, el 96.8% cuenta con agua potable; el 97,9% cuenta con energía eléctrica; el 71.6% cuenta con tren de aseo; mientras que solo el 55,8% cuenta con alcantarillado y solamente el 36.8% cuenta con servicio de internet.

b. Características de las situaciones laborales

- **Condiciones laborales**

¿Trabaja actualmente o trabajó en la Maquila?

95 respuestas



De las mujeres encuestadas, el **15.8% seguía en suspensión de sus labores**, el **14.7% había sido despedida** y el 69.5% ya habría retornado a su puesto de trabajo.

- **Empresas empleadoras**

- 61 trabajan o trabajaron en la empresa Gildan
- 4 en RKI Honduras
- 4 en Delta Aparel
- 4 en Star
- 4 en Jasper
- 4 en Jerzeez Nuevo Día
- 2 en New Holland
- 2 en Empire Electronics
- 2 en Pride Manufacturing
- 2 en Génesis Aparel
- 2 en Hanes
- 1 en VFI
- 1 en Souther Apparel Contractors
- 1 en Grupo Intur

- **Puestos de trabajo**

Entre los puestos de trabajo indicados se encuentran: Operaria general (60), operadora de costura (2), operadora de clasificar etiquetas (3), operadora de inspección final (1), operadora de volteo de prendas (2), inspectora (1), inspección de prendas (1), inspección de pegar mangas (1), reparación (2), cerradora de lotes (10), administradora de documentos (1), ergonomía (1), higiene y seguridad (1), cerrando hombro (1), darle vuelta a los cuellos (2), uniendo partes (3), manual (1), apoyo (3), atención al cliente (1).

- **Años de trabajo**

El número de años de trabajo en la industria de la maquila **va de 1 a 30 años**, donde **11 años es el periodo más repetido por las encuestadas**.

- **Salarios y jornadas**

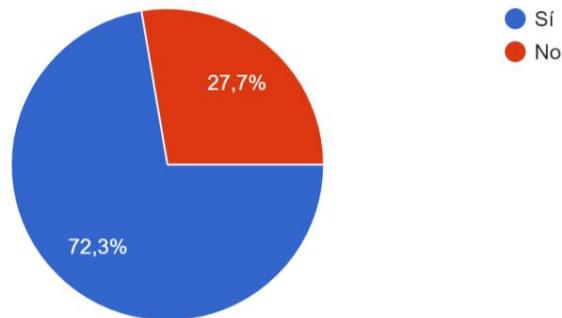
El salario promedio ronda entre los **7,000 y 7,600 lempiras mensuales**, aproximadamente 300 dólares americanos mensuales.

La jornada promedio es de **11.5 horas por día**, sin contar las horas extras.

- **Trabajo en el hogar y de cuidados**

Además del trabajo de maquila, ¿asume usted otras tareas de cuidado en su casa?

94 respuestas

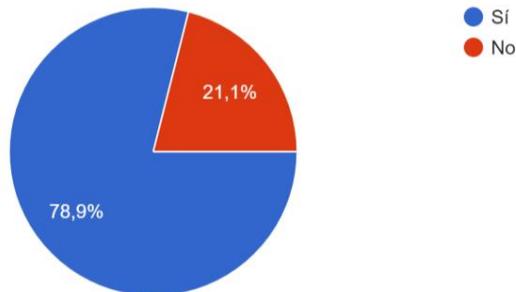


Además de su trabajo en la maquila, el **72.3%** **señaló dedicar tiempo adicional a tareas de cuidados en su casa**, con un promedio de 10 a 6 horas diarias, y extendiendo el periodo a todo el día en los días que les toca descansar.

- **Acceso a seguridad social**

Su empleo en la Maquila, ¿le da o le daba acceso a la Seguridad Social?

95 respuestas



El **78.9%** **sí tiene acceso a seguridad social**, mientras que el 21.1% no cuenta con ella.

Las 95 mujeres encuestadas también respondieron a las siguientes preguntas:

En los últimos meses de pandemia ¿ha necesitado algún servicio de salud?

60 de ellas dijeron haber necesitado servicios de salud mientras que las 35 restantes dijeron no haberlo necesitado.

¿Qué servicio(s) ha necesitado? ¿Los ha recibido?

De las 60 que contestaron de manera afirmativa a haber necesitado servicios de salud, se desprende que:

- 33 recibieron los servicios requeridos
- 2 dijeron haberlos recibido, pero no como deberían
- 11 dijeron asistir a servicios médicos privados porque la empresa no los brindaba o porque no tenían seguro social
- 3 no han podido asistir a sus consultas.

El resto no especificó si las recibió o si fue a través de instituciones públicas o privadas.

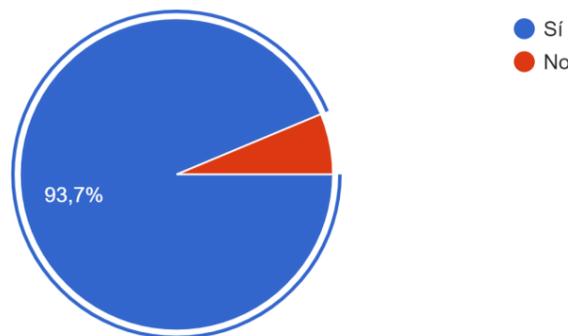
- **Traslado a las maquilas**

Según las encuestadas, el tiempo promedio de ida y vuelta de su trabajo a su casa es de 1 a 3 horas, y se desplazan mayormente en buses de la empresa y buses públicos.

- **Accidentes de trabajo**

Durante su tiempo en la Maquila, ¿ha sufrido algún accidente o enfermedad derivada del trabajo?

95 respuestas

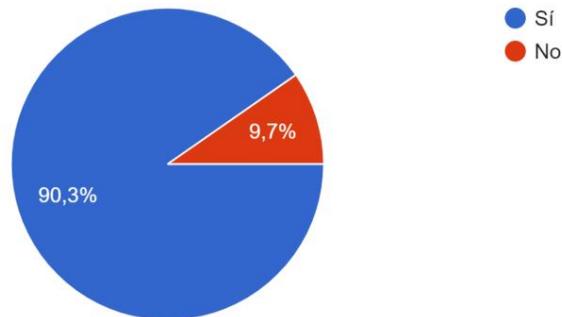


El **93.7% de ellas han sufrido algún accidente o enfermedad derivada del trabajo**. Entre ellas destacan las siguientes: tendinitis en los hombros, lesiones en la espalda (lumbalgia crónica, desgaste en la columna vertebral) por movimientos repetitivos, síndrome del túnel carpiano bilateral, tendinitis del manguito rotador de hombro izquierdo.

- **Dictamen de invalidez/reubicación laboral**

A causa de dicho incidente, ¿solicitó dictamen de invalidez o de reubicación laboral?

93 respuestas

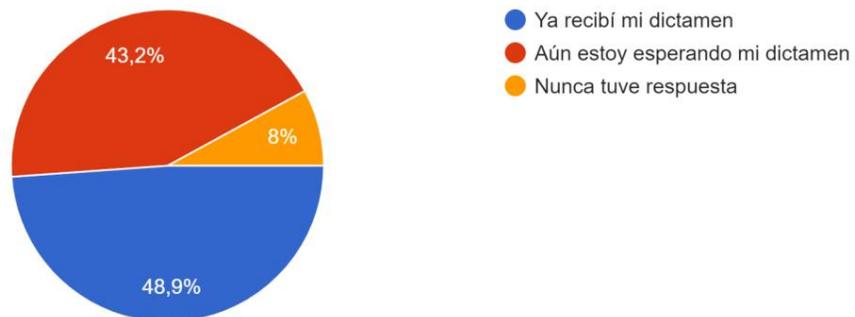


De ellas, el 90.3% ya había solicitado su dictamen de reubicación, de las cuales, el 48.9% ya lo habría recibido (aquí la gran mayoría destacó haberlo logrado gracias al apoyo de la CODEMUH, ya que no es algo común lograrlo por sí solas) y el 43.2% continúa a la espera.

- **Respuesta a las solicitudes de invalidez/reubicación laboral**

¿Cuál fue la respuesta a su solicitud?

88 respuestas

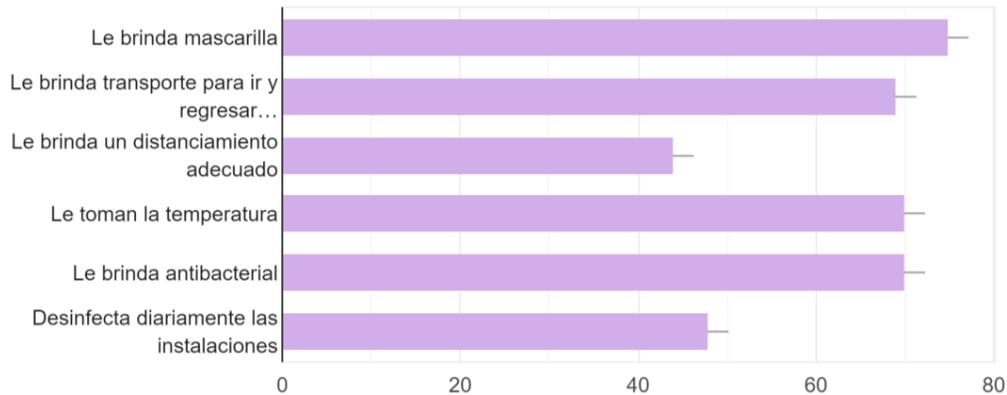


El 48.9% ya recibió el dictamen, mientras que el 43.2% aún sigue en espera de él y el 8% nunca tuvo respuesta.

- **Protocolo de bioseguridad en las empresas**

¿Qué medidas de bioseguridad por el COVID-19 está adoptando la empresa para la que trabaja?

75 respuestas

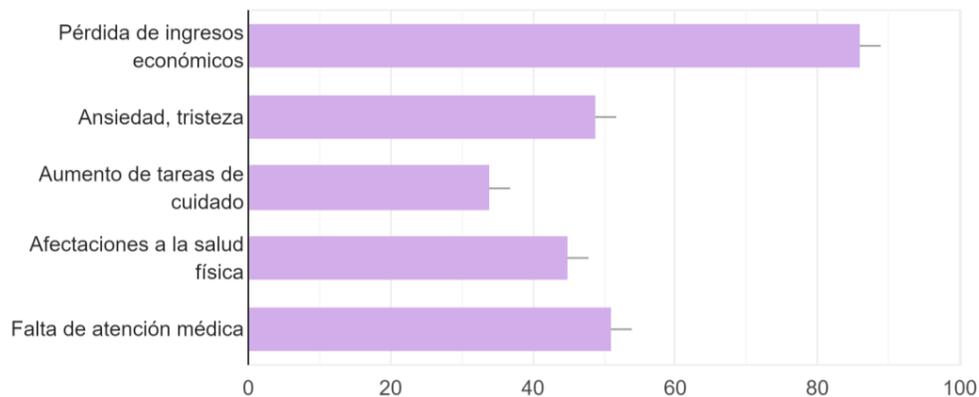


De las encuestadas, el 100% dijeron contar con mascarillas por parte de las empresas, el 92% dijo contar con transporte de la empresa para ir y volver al trabajo, sin embargo, en los grupos focales y entrevistas señalaron las graves deficiencias sobre estos dos puntos. El 58.7% dijo contar con un distanciamiento adecuado, el 93.3% dijo contar con las tomas de temperatura, el 93% también dijo contar con que la empresa les proporcionara gel antibacterial y solamente el 64% dijo contar con aseo diario en las instalaciones.

- **Afectaciones derivadas de la pandemia**

¿Cuál diría usted que es su principal afectación a raíz de la pandemia?

94 respuestas



Sobre las afectaciones derivadas de la pandemia, la pregunta permitió elegir múltiples opciones y las respuestas fueron las siguientes: el 91.5% respondió que

fue la pérdida de ingresos económicos, el 52.1% respondió que es la ansiedad y tristeza, el 36.2% dijo que fue el aumento en las tareas de cuidado, mientras que el 47.9% dijo que las afectaciones a la salud física y el 54.3% dijo que la falta de atención médica.

IV. COVID-19 y la industria maquiladora en Honduras



Ilustración: Cortesía de Serendipia Digital. Aparece en *Mujeres en las maquiladoras de Puebla fueron despedidas o enfrentaron peores condiciones laborales tras pandemia de COVID-19*, disponible en [este enlace](#).

El 31 de diciembre de 2019, la oficina en China de la OMS, identificó el virus SARS-COV-2 vinculado a patologías presentadas por diversos pacientes a principios de ese mes en la ciudad de Wuhan, China.³¹ Meses después, la OMS declaró la pandemia el 11 de marzo, debido a su rápida expansión, señalando que la respuesta debía centrarse en la “atención, prevención, preparación, salud pública, liderazgo político, y por encima de todo, las personas”.³² Desde entonces, para el 14 de diciembre de 2020, el virus se ha expandido por todo el mundo, contabilizándose más de 70 millones de personas infectadas y más de 1 millón y

³¹ Organización Mundial de la Salud. (2020). *Novel Coronavirus – China*. OMS. Disponible en: <https://bit.ly/3nlmAUz>.

³² Organización Mundial de la Salud. (2020). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020*. OMS. Disponible en: <https://bit.ly/3bDfq9p>.

medio de muertes.³³ En Honduras, al 14 de diciembre se reportaban 114,359 personas infectadas y 2,975 muertes.³⁴

En el país, los desafíos sin precedentes y la grave afectación a la plena vigencia de los derechos humanos que la pandemia está presentando, se complejiza aún más debido a causas contextuales y estructurales mucho más profundas. En ese sentido, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante “CIDH”) mediante su Resolución 1/2020 “Pandemia y Derechos Humanos en las Américas”, destacó que si bien el impacto ocasionado por la pandemia en los derechos humanos se da especialmente con relación al derecho a la vida, la salud e integridad personal, de igual manera y en razón de ser la región más desigual del planeta, “se ven seriamente afectados el derecho al trabajo, a la seguridad social, a la educación, a la alimentación, al agua y a la vivienda, entre otros DESCAs”.³⁵

En ese sentido, la CIDH reconoció que las Américas, al ser la región más desigual del planeta, con profundas brechas sociales, inseguridad alimentaria, altas tasas de informalidad laboral e ingresos precarios que afectan a un gran número de personas, el impacto socioeconómico del COVID-19 se hace más preocupante.³⁶ Además de los retos que imponen los altos índices de violencia generalizada y especialmente violencia por razones de género, de raza o etnia. Por ello, llamó a los Estados de las Américas a adoptar medidas de atención y contención del virus teniendo como centro “el pleno respeto de los derechos humanos”.³⁷

En Honduras, la respuesta a la pandemia ha estado matizada por protestas solicitando alimentos,³⁸ las cuales han sido en muchos casos disueltas por fuerzas de seguridad del Estado mediante el uso de gases lacrimógenos y armas de fuego,³⁹ así como por la corrupción. El vicepresidente del Colegio de Médicos

³³ Organización Mundial de la Salud. *WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard*. Accedido el 14 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3gFhUby>.

³⁴ Ver: Despacho de Comunicaciones y Estrategia Presidencial. *Coronavirus COVID-19 En Honduras*. Accedido el 14 de diciembre 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3cs30AF>.

³⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas. Resolución 1/2020*. CIDH. Washington. 2020, pág. 5. Disponible en: <https://bit.ly/3bFxFNuC>.

³⁶ *Ibidem*. pág. 3.

³⁷ *Ídem*.

³⁸ Comité por la Libre Expresión. *Situación de la libertad de expresión y acceso a la información pública: la inclemencia del nuevo Código Penal en Honduras*. C-LIBRE. 2020. Pág. 6. Disponible en: <https://bit.ly/2Zqv3Al>.

³⁹ CIVICUS. *COVID-19: restricción excesiva de la libertad de expresión y abuso de los poderes de emergencia*. Honduras. 5 de junio de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3veEfAr>.

denunció la compra sobrevalorada de test de coronavirus,⁴⁰ y organizaciones de la sociedad civil han denunciado públicamente la compra de ventiladores y el desarrollo de reformas de centros de atención médica, que no cumplen con las especificaciones técnicas y de calidad para el tratamiento de pacientes con COVID-19.⁴¹

En el caso del sector maquilador, como se verá más adelante, la respuesta se ha caracterizado por violentar derechos laborales, desde suspensiones, pagos inadecuados de salarios, despidos injustificados e inclusive, propiciando el aumento en los contagios, pues ya que en algunos casos les obligaban a ir a trabajar aún con síntomas de COVID-19; así como irrespetando dictámenes médicos,⁴² aunado al manejo de las incapacidades y diagnósticos a través de decretos de gobierno y no por especialistas médicos.⁴³

⁴⁰ Tiempo Digital. *CMH denuncia: Pruebas rápidas de \$4, Gobierno las compra a \$100*. Honduras. 21 de mayo de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/2PYUz8p>.

Tiempo Digital. *Dr. Santos luego de testificar en el MP: querían que les aportara las pruebas y nombres*. Honduras. 27 de mayo de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3qBhQtr>.

⁴¹ Comisión Nacional Anticorrupción. *La corrupción en tiempos del COVID-19 Parte III*. 2020. Pág. 25-27. Disponible en: <https://bit.ly/3qDMX7G>.

⁴² Tiempo Digital. *Trabajadoras de maquila denuncian violaciones: las obligan a trabajar con COVID-19*. Honduras. 7 de octubre de 2020. Consultado a 11 de noviembre de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/30zFUCr>.

En el mismo sentido: Criterio. *Suspensión de contratos de trabajo y compensar vacaciones por COVID 19 es un crimen*. Honduras. 28 de marzo de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/2PXHCvp>.

⁴³ Central General de Trabajadores. *Médicos deben decidir incapacidades: Daniel Durón*. CGT. Honduras. 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3l9lwwA>.

a. Sobre la suspensión de labores

“Mi vida antes de la pandemia... no era muy favorable por mi salud, pero pues sí tenía un salario para cubrir más nuestra necesidad”. – S.C.

“Antes de la pandemia bueno, tenía un pago, ahora no tengo nada... Tengo 6 meses de suspensión y se me termina hasta diciembre, y es por problema de salud de base... necesito un ingreso para medicamentos y alimentación”. – B.

“La empresa nos avisó de la suspensión el 16 de marzo y fue el comienzo de una pesadilla para la clase trabajadora”. – S.P.

El 15 de marzo, de manera general, el Gobierno de la República informó mediante un comunicado sobre diversas medidas de cierre ante la propagación del COVID-19, entre ellas la suspensión de labores en el sector público y privado.⁴⁴

Posteriormente, el 17 de marzo de 2020, ese mismo comunicado fue emitido como Decreto Ejecutivo PCM 021-2020. Se restringió la libre circulación de las personas y se suspendieron las labores en el sector privado y público, con la finalidad de evitar la propagación de la enfermedad por COVID-19.⁴⁵ En consecuencia, las empresas de la industria textil debieron cerrar, lo que implicó para las trabajadoras el inicio de una época de incertidumbre e inestabilidad.

De la información recabada a través de los grupos focales, tenemos conocimiento que la mayor parte de las empresas maquiladoras suspendieron operaciones a partir del 16 de marzo, y que, de manera general, las trabajadoras fueron

⁴⁴ Gobierno de la República de Honduras. *En el marco de la emergencia nacional ante la amenaza de la propagación de COVID-19, el sistema nacional de gestión de riesgos (SINAGER), comunica especificaciones de las medidas de cierre de negocios y empresas.* Honduras, 2020. Disponible en: <http://bit.ly/3vfQnB9>.

⁴⁵ Presidencia de la República. *Decreto Ejecutivo PCM-021-2020.* Honduras, 2020. Disponible en: <http://bit.ly/2Oo0kfd>.

informadas por medio de comunicados por redes sociales y mensajes a través de la aplicación de WhatsApp, por parte de sus supervisores o jefes inmediatos.

Al momento de la declaración del estado de emergencia se suspendieron los contratos y comenzó una fase de mucha incertidumbre pues no se sabía lo que podría pasar, sobre todo para las trabajadoras con dictamen médico quienes temían ser despedidas, además no se sabía si la empresa iba a pagar salarios.

Durante las primeras semanas de la pandemia, la mayor parte de las empresas maquiladoras suspendieron operaciones y procedieron a deducir el tiempo no laborado de las vacaciones y feriados de las trabajadoras.⁴⁶ Como fue corroborado en los grupos focales y entrevistas, esto implicó que las trabajadoras ya no contarán con días de descanso para disfrutar en lo que restaba del año 2020 y algunas inclusive han visto comprometidas sus vacaciones del año 2021.⁴⁷

b. Sobre el bono solidario

El 3 de abril de 2020, el gobierno expidió el Decreto 33 de 2020, a través del cual se adoptaron una serie de medidas para hacer frente a la crisis sanitaria, entre las cuales se incluyeron: alivios económicos para las empresas, la autorización para suspender los contratos de trabajo, y en su caso, el otorgamiento de un aporte solidario temporal.⁴⁸ De acuerdo con la norma, la finalidad de este aporte solidario era garantizar la estabilidad laboral y la sostenibilidad de las empresas. Dicho aporte no constituía salario y su monto, plazo y forma de pago debía ser acordado entre el Estado y el Sector Privado.⁴⁹ En promedio, el bono solidario fue de 6,000 lempiras, de las cuales L. 2,500 aportaban las empresas y L. 3,500 el Estado.⁵⁰ Sin embargo, no todas las empresas se adhirieron a este decreto, esto quiere decir que muchas optaron por suspender los contratos de trabajo con la consecuente reducción en los ingresos económicos de las personas trabajadoras.

⁴⁶ Ver comunicado disponible en: Gobierno de la República de Honduras. Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. *Comunicado sobre el Decreto Ejecutivo PCM-021-2020*. Honduras. 26 de marzo de 2020. Disponible en: <http://bit.ly/3vgkx7n>.

⁴⁷ Proceso Digital. *Centrales obreras rechazan propuesta de negociar vacaciones por días de descanso por el COVID-19*. Honduras. 27 de marzo de 2020. Disponible en: <http://bit.ly/3vjb8f4>

⁴⁸ Congreso Nacional de Honduras. *Decreto No. 33 de 2020*. Honduras. 3 de abril de 2020. Arts. 25-27. Disponible en: <https://bit.ly/3rlyt7O>.

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ Información obtenida de los grupos focales y entrevistas individuales.

En la práctica, según información proporcionada por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (en adelante “STSS”) mediante solicitudes de acceso a la información pública, de las 321 empresas del sector maquilador,⁵¹ 105 se adhirieron al Decreto. De ellas, según la información proporcionada, los pagos se han hecho solo por 3 meses, pero no por todas las empresas suscritas. Así, las 105 pagaron el primer mes, 97 el segundo mes y solo 71 el tercer mes.⁵² Eso quiere decir que muchas optaron por suspender los contratos de trabajo impactando gravemente los ingresos económicos de las personas trabajadoras.

En ese mismo sentido, de los grupos focales obtuvimos información sobre la irregularidad y demoras que en la práctica se dieron respecto al pago del bono solidario, tanto por parte del gobierno como de las empresas. Particularmente, destacaron demoras importantes en la recepción de este, lo que dejó a algunas por periodos prolongados sin recibir pago alguno, así como en algunos casos, el cese total del pago, lo cual coincide con la información proporcionada por la STSS. Aunado a ello, las participantes señalaron que el monto del bono solidario era insuficiente para cubrir sus necesidades básicas, lo que significó graves afectaciones económicas y psicológicas.

c. Sobre el acceso a servicios de salud, incluida la sexual y reproductiva

En el contexto de la pandemia por COVID-19, el acceso a servicios de salud se ha visto directa e indirectamente afectado, tanto por el riesgo sanitario inherente en la transmisión y adquisición de la infección, como por la saturación de la asistencia sanitaria general, en muchos casos suspendiéndola totalmente. Aunado a ello, en Honduras destaca la fuerte desconfianza de las y los derechohabientes del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

En los grupos focales, la mayoría de las participantes señalaron que en el contexto de la pandemia sí hay acceso al servicio médico, en teoría, pero en la práctica es

⁵¹ Banco Central de Honduras, *Informe de bienes para transformación y actividades conexas perspectivas 2020-2021*. BCH. Honduras. 2020, pág. 10. Disponible en: <https://bit.ly/3mo0K3D>.

⁵² Documento proporcionado por el Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP) como respuesta a solicitud de acceso a la información pública por las organizaciones parte de la investigación.

un acceso muy limitado. Señalaron que regularmente es muy difícil acceder a servicios médicos en general, particularmente, a citas con especialistas que son los que gran número de trabajadoras requieren debido a sus enfermedades profesionales. Hay que pasar por largas esperas, y múltiples idas y vueltas para poder acceder al médico. Dicha situación ha empeorado, en palabras de una de las participantes:

“el IHSS no da ni la mitad de los servicios, es una lucha, incluso con los de las ventanillas para acceder a la atención. Es un maltrato constante. No hay atención de calidad. Cuando nos dan receta y se va a la farmacia no hay medicamento, tras hacer filas largas por horas”.

El acceso es aún más limitado sobre todo para ellas con problemas de salud musculoesqueléticos que precisan de atención médica especializada. Indicaron que, en el contexto de la pandemia, los doctores de especialidad solo atienden a 5 personas por día. No obstante, una de ellas señaló haber intentado acceder a su médico especialista en el IHSS, pero le indicaron que, por la pandemia, están en suspensión. Otra de las participantes manifestó que, en medio de la crisis sanitaria, entre marzo y septiembre se vio en la necesidad de atenderse con médicos particulares debido a la saturación del IHSS y señaló:

“me ha tocado ir desde las 4 am y ni así me han atendido, tendría que ir a dormir allá para que me atiendan”.

De igual manera señalaron que no hay medicamentos y que necesitan adquirirlos de manera particular. Una participante manifestó que “logró consultar” pero después no pudo acceder a medicamentos, pues no había en ese momento y tuvo que gastar más de mil lempiras de su propio bolsillo. Asimismo, indicaron que tampoco hay medicamentos para otros padecimientos como presión alta, colesterol, entre otras.

Otra participante manifestó que en abril tuvo cita con el especialista pero que no pudo acudir al no haber transporte público. Después se enfermó y tampoco acudió por miedo al contagio, por lo que fue con otro especialista por sus problemas de columna y hombro, de ahí la enviaron al Teletón donde le indicaron terapia física y tratamiento médico. Posteriormente le dieron cita para sus terapias físicas en Santa

Rosa, pero ella vive en San Pedro, por lo que la distancia es larga. Y dijo “realmente necesito las terapias, mi columna es bien delicada”. Señaló que la posición que tiene en el trabajo, en el puesto de cortadora de hebra, le afecta cada vez más su columna cervical.

Otra de ellas manifestó no haber accedido al IHSS por miedo al contagio y que ha preferido aguantar sus dolores en casa. Señaló tener dolores permanentes por tendinitis, problemas de las cervicales y la columna vertebral. Al respecto compartió que “hay días que son suaves, otros fuertes, pero sí algo de todos los días”. Además, indicó que al inicio de la pandemia le daba taquicardia cuando sentía algún dolor al estar en primera línea de contagio, pues también padece de presión alta, por lo que tuvo que buscar cómo acudir a médicos particulares al no haber transporte, así como comprar por sus propios medios el medicamento.

Ante sospecha de contagio de COVID-19, señalaron que el IHSS requiere la presencia de todos los síntomas para hacer la prueba, y que en algunos casos el reactivo para hacer la prueba se ha agotado antes de poder cubrir toda la demanda.

Las participantes coincidieron en que están pagando una seguridad social y no se les está dando lo que es debido.

i. Sobre la salud sexual y reproductiva

De manera generalizada, las participantes reiteraron enérgicamente su desconfianza en el IHSS, al haber vivido antes malas prácticas como diagnósticos erróneos, tratamientos inadecuados y mala atención, por lo que manifestaron preferir acudir a médicos particulares. Particularmente, en el contexto de la pandemia señalaron que dar seguimiento a pruebas de citología y mamografías ha sido difícil pues temen contagiarse del virus al acudir al IHSS. Además, al no haber transporte público disponible, el traslado en taxis había aumentado el doble e incluso el triple, lo cual en muchos casos las imposibilitaba a acudir a sus pruebas. Esto, con el pretexto de tener que cumplir con medidas de bioseguridad, lo cual en la práctica no se da al no haber siquiera el distanciamiento requerido. No obstante, proliferan al no haber supervisión por parte de las autoridades.

Sobre las malas prácticas que han experimentado en otras ocasiones, en particular los diagnósticos incorrectos, algunas señalaron que les fueron mal practicadas

pruebas médicas por enfermedades de trabajo, resultando en diagnósticos incorrectos, en algunos casos negando la existencia de los daños. Los cuales, tras ser consultados con otro médico especialista privado, fueron efectivamente detectados. Asimismo, se señaló que en ocasiones se practican exámenes inadecuadamente con consecuencias graves en su salud. Una de las participantes compartió la experiencia de una familiar suya a quien le habían practicado la citología en el IHSS y después haber tenido fiebres muy altas que no le bajaban, posteriormente acudieron con un médico particular, quien le indicó que le habían mal practicado la citología y por eso tenía fiebres. Otra participante indicó: “una tiene que evitar el IHSS como sea, pero es inconveniente porque pagamos y no recibimos un buen servicio”. Ante esa situación, las participantes manifestaron preferir hacerse la citología, que consideraron de gran importancia, con un médico privado.

d. Sobre el acceso a la justicia

Las participantes señalaron estar “en total abandono”. Indicaron que, durante los primeros 6 meses del período de suspensión, la Secretaría de Trabajo estaba cerrada, así como la Inspectoría y la Procuraduría. Según escucharon se estuvieron dando citas en línea, sin que les conste que efectivamente así era y se estaban llevando a cabo. Asimismo, manifestaron que no hay vigilancia por parte de dicha Secretaría ni de SINAGER, en la aplicación de medidas de bioseguridad, no hay inspecciones, ni control sobre la verificación de protocolos.

Señalaron que la Secretaría de Trabajo fue de las últimas en abrir sus instalaciones, y que no todas sus secciones estarían operando, a pesar de los cientos de despidos que se estaban dando.

De igual modo indicaron que el ministro del trabajo ha aparecido dando entrevistas en medios de comunicación o en foros, a su conveniencia, dando información favorable para el sector empresario. Por ejemplo, él señaló la posibilidad de tomar los días feriados y vacaciones, así como que el Decreto no era obligatorio, sino opcional para las empresas, por lo que muchas no se adhirieron, dejando a sus

trabajadoras y trabajadores sin recibir ingresos durante la suspensión de los contratos.⁵³

Sobre el acceso a la justicia, las participantes señalaron no tener respuesta alguna por parte de las autoridades. Manifestaron sentirse solas, sin saber a quién acudir, ni qué hacer pues no hay ministerio de trabajo, ni de salud, así como tampoco respuesta por parte de las empresas. Una de ellas dijo:

“lo único que tenemos es el puesto de trabajo, pero no sabemos hasta cuándo, hay muchas personas que ya están despidiendo. Es preocupante porque necesitamos ayuda, pero no hay de dónde...”.

Aunado a lo anterior, una de las participantes se encontraba en el proceso de tramitar su dictamen médico para reubicar su puesto de trabajo, a causa de afectaciones por enfermedades de trabajo. Por causa de la pandemia todo el proceso se ha visto detenido y no sabe hasta cuándo podrá continuar el proceso.

e. Trabajadoras aún en suspensión

A diciembre de 2020, las suspensiones continúan. Las participantes manifestaron seguir en suspensión hasta diciembre “por problemas de base”, sin recibir salario. Una de ellas, S.C.E., indicó haber sido convocada por la empresa para ser evaluada y determinar si podía regresar a su empleo, sin embargo, al haber salido con la presión alta la enviaron a casa “hasta nuevo aviso”.

⁵³ Maquila Solidarity. *Boletín Justicia Laboral*. Honduras. 2020, pág. 1 y 2. Disponible en: <https://bit.ly/2M2zNTD>.

Ver también: Fernández, Esteban. CODEMUH. *“Maquiladora de Nike en Honduras suspende a miles de trabajadores sin salario por cuatro meses”*. *Izquierda Diario*. 25 de marzo de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/2OGfADU>.

TORRES ZELAYA, Gerardo. *“Proveedora de Nike encabeza suspensiones laborales en las maquilas de Honduras”*. *El Salto Diario*. 3 de abril de 2020. Recuperado de: <https://bit.ly/3kcmZqx>.

- **El caso de S.C.E.**

“Me llamaron los primeros días de octubre para evaluación médica. Salí con la presión alta y estaba con tos seca. Me dijeron que me regresaban a mi casa por la presión alta, y me dijeron que regresaba hasta nuevo aviso. EL 19 de octubre me enviaron la nueva suspensión hasta el 18 de diciembre. No me han dado más información que el comunicado de la empresa por WhatsApp”.

S.C.E. lleva cerca de 19 años de trabajo en la maquila, como consecuencia de ello tiene graves afectaciones en la espalda (zona cervical y lumbar) y los hombros, por lo que pasaba bastante tiempo con incapacidades médicas. Además del impacto psicológico ocasionado por el estrés de las condiciones del trabajo y las altas metas, que según ella indicó son obligatorias. Lleva 4 años tramitando el procedimiento para su dictamen de reubicación. Sin embargo, por la pandemia y la suspensión de las actividades, no se llegó a la evaluación de su puesto. El procedimiento está en pausa y no se sabe hasta cuándo.

S.C.E. recibió su último pago por bono solidario en el mes de agosto, pero su suspensión es hasta el 18 de diciembre. En el comunicado que le envió la empresa para comunicarle la extensión de su suspensión, se alega que, “de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ejecutivo PCM 021/2020, cuyo propósito es proteger a la población en general, pero sobre todo a la población que se encuentra dentro de grupos de riesgo por tener condiciones médicas preexistentes, ser mayores de 60 años o hallarse en estado de embarazo” y, al haber confirmado que C.S.E. se hallaba en uno de dichos grupos de riesgo, circunstancia “constitutiva de fuerza mayor”, se le prorrogaba el periodo de suspensión de su contrato de trabajo, hasta el 18 de octubre de 2020. Una vez vencido este plazo, la empresa evaluará de nuevo su situación para tomar las decisiones pertinentes. En el comunicado no se indicó si la suspensión sería con pago de bono solidario o no.

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social emitió un comunicado con fecha 29 de agosto de 2020, mediante el cual indicó que a fin de “evitar acciones discriminatorias y/o despidos injustificados, y garantizar el respeto al derecho al

trabajo”, trabajadoras y trabajadores mayores de 60 años, mujeres embarazadas o personas con enfermedades preexistentes o comorbilidades que comprometan su sistema inmunológico, podrán continuar realizando sus actividades, “siempre y cuando cuenten con un certificado emitido por un médico debidamente colegiado, mediante el cual se acredite que la persona se encuentra apto [sic] para trabajar de forma presencial”.⁵⁴

A finales de septiembre llamaron a S.C.E. por parte de la empresa y le hicieron una revisión médica. Sin embargo, salió con presión alta y la enviaron de nuevo a su casa.

Entre las afectaciones más graves que las trabajadoras cuyos contratos de trabajo continúan suspendidos, de manera general, son la necesidad de alimentos y servicios médicos, así como la disminución drástica de sus ingresos económicos para poder acceder libremente a ellos. Las trabajadoras que participaron en el grupo focal fueron muy enfáticas en resaltar que necesitan un ingreso para medicamentos y alimentación. Una de ellas manifestó que su mayor reto era mantener a salvo su salud y su familia, y dijo: “he tenido que humillarme muchas veces para sobrevivir”. Otra participante indicó:

“en esta suspensión larga, lo que necesitamos es dinero para alimento, necesitamos comprar medicamentos para cuidar nuestra salud”.

Señalaron que en muchas consignas gubernamentales para prevenir el contagio de COVID-19 se les pide cuidar de su sistema inmune, a través de la alimentación, pero con los ingresos tan limitados o nulos, les resulta imposible. Asimismo, manifestaron haber experimentado afectaciones psicológicas, como pánico, miedo al estar en primera línea de contagio por sus enfermedades derivadas del trabajo, además de la gravedad de su situación económica. Una de ellas dijo:

“con el aumento de los precios y sin el salario, el panorama es difícil por todos lados”.

⁵⁴ Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. *Comunicado del 29 de agosto de 2020*. STSS. Honduras. Disponible en: <https://bit.ly/3bBtbpe>.

Otra de ellas compartió su frustración ante la falta de respuesta por parte de las empresas y señaló:

“hemos pasado mucho tiempo en la empresa, hemos afectado nuestra salud. Y ellos, con las grandes marcas para quienes trabajan, tienen la capacidad de cubrir nuestros salarios mínimos. Si nos aseguraran el salario mínimo no nos veríamos tan afectadas, llega diciembre y ya no vamos a tener aguinaldo ni vacaciones”.

f. El reingreso al trabajo

Si bien el reingreso al trabajo fue realizado de manera paulatina, a partir del 18 de mayo.⁵⁵ Durante la primera fase de la emergencia nacional, es decir, un par de semanas después de la declaratoria el 16 de marzo, ciertas empresas maquiladoras retomaron actividades y algunas obreras regresaron a trabajar. Esto pues las empresas maquiladoras fueron consideradas por el gobierno como sector esencial para fabricar material sanitario, otorgando a cambio más beneficios fiscales y la posibilidad de vender el producto en el país, además de exportarlo,⁵⁶ todo lo anterior con el fin de lograr las metas de la iniciativa “Todos con Mascarilla”,⁵⁷ impulsada por el Gobierno de la República de Honduras y la AHM.⁵⁸

Dicha situación además suscitó el aumento de los contagios entre los y las trabajadoras convocadas, ante la falta de aplicación del Protocolo de Bioseguridad y las omisiones y negligencia por parte de las empresas, como sucedió en el caso de J.P.

⁵⁵ La Prensa, *Maquilas volverán a trabajar a partir del 18 de mayo de manera paulatina*. Honduras. 2020. Disponible en: <http://bit.ly/2Na1RoF>.

⁵⁶ Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras. *Monitoreo en tiempos de pandemia Transitando entre la crisis de COVID-19 y los derechos laborales*. EMIH. Honduras. 2020. Pág. 26. Disponible en: <https://bit.ly/3ex6NiK>. Véase también: Voz de América. *Empresas textiles comenzarán a producir máscaras para trabajadores médicos*. 2020. Disponible en: <http://bit.ly/2PKn9tN>.

⁵⁷ Despacho de comunicaciones y estrategia presidencial. *Gobierno entregará 50.000 mascarillas a pobladores de la colonia Cerro Grande*. Honduras. 2020. Disponible en: <http://bit.ly/30zKfFL>.

⁵⁸ Asociación Hondureña de Maquiladores. *Casi 8 millones de mascarillas entregan maquiladores al gobierno de la república*. AHM. Honduras. 2020. Disponible en: <https://bit.ly/2OLhBi6>.

- **El caso de J.P.**

El 20 de abril, J.P. fue convocada a reintegrarse a su puesto de trabajo para la elaboración de mascarillas. En su testimonio compartió que aproximadamente la mitad de la planta había sido convocada y en el término de un mes la planta de nuevo estaba casi llena.

J.P. compartió que tenía miedo de infectarse y relató que algunas compañeras de trabajo comenzaron a sentir síntomas, ocho personas aproximadamente, las cuales fueron sometidas a la prueba, resultando en 7 positivas al COVID-19.

J.P. relató que ella también comenzó a sentir síntomas y malestares muy fuertes, pero que aun así continuó trabajando pues al acudir con su supervisora y decirle cómo se estaba sintiendo, ésta no prácticamente la ignoró y no le dio ninguna respuesta ni solución. Sus síntomas se agravaron, hasta que un día se le presentó una fiebre muy alta que le impidió salir de la cama. Ante ello, se dirigió a una clínica privada en Choloma, pero no fue atendida. Luego se trasladó al Instituto Hondureño de Seguridad Social de Choloma, donde tampoco fue atendida pues le dijeron que solo estaban atendiendo niñas y niños para vacunas. A pesar de su insistencia, y decirle a la servidora pública “necesito que me atiendan ando una fiebre que me está quemando por dentro”, la atención le fue negada. Así, continuó a otra clínica en Quebrada Seca, donde le dijeron que tampoco podían atenderla, pues el Doctor solo estaba hasta el mediodía y ya estaban todas las personas que podía atender. J.P. no fue atendida médicamente y además ese día de trabajo le fue descontado.

Al día siguiente J.P. se presentó a su puesto de trabajo y le relató todo lo sucedido a su supervisora quien le expresó su incredulidad. J.P. insistió en su malestar, a lo que la supervisora le contestaba: “y qué vamos a hacer?”. J.P. no vio otra alternativa que quedarse callada y regresar a su puesto de trabajo.

“Andaba con mucha fiebre y dolor en el cuerpo que solo yo sabía lo que sentía. Toda la semana trabajé grave”.

A la semana siguiente el número de personas infectadas aumentó significativamente, por lo que según el testimonio de J.P., toda la planta fue trasladada al hospital de Valle para realizarles la prueba. J.P. relató que fueron muchas las personas con resultados positivos al COVID-19. J.P. Y señaló:

“era lógico que nos íbamos infectar. En la empresa estábamos amontonadas nada de guardar el metro y medio de distancia y en los buses tampoco se respeta la distancia, los primeros días que entramos a trabajar nos daban gel y después ya no nos daban nada”.

No obstante, todo lo anterior, estando en la incapacidad otorgada por el IHSS, otra supervisora de la empresa la llamó para que se presentase a trabajar. J.P. le dijo que no podía pues aún estaba en aislamiento, además de estar embarazada. A lo que la supervisora le respondió que no importaba, que igual se presentara, que mandaría un autobús para que la pase a buscar y que ahí el Doctor la evaluaría para ver en qué estado se encontraba. J.P., con la asesoría de CODEMUH, optó por no presentarse. Posteriormente, una de sus compañeras le dijo que estuvo en la misma situación y que en realidad el médico no la evaluó y solo le preguntó cómo estaba. Ante la respuesta honesta de los malestares físicos, parte de la secuela del COVID-19, el médico le dijo que estaba bien para que trabaje.

Por lo que hace a otra parte de trabajadoras que fueron convocadas meses después y que fueron el grupo focal de mujeres que habrían retomado sus puestos de trabajo, las participantes señalaron que su regreso se dio por medio de un comunicado de la empresa. Indicaron que regresaron con mucho miedo pues no se tenía certeza sobre las medidas de bioseguridad que se adoptarían y había un temor generalizado de contagiarse.

Las participantes compartieron que no hay suficiente vigilancia para el debido cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, los buses de transporte de la empresa van llenos de gente, y muchos de ellos, al subirse al autobús se retiran la mascarilla y careta, por lo que son ellas mismas quienes han tomado mayor responsabilidad sobre su propia protección. Señalaron que los espacios de convivencia se vieron sumamente limitados y que no fue tanto por la prevención de contagios sino para aumentar el control en la producción. El ambiente se siente tenso, más que antes, pues aún hay inseguridad e incertidumbre sobre la estabilidad en sus empleos. Debido a la disminución de sus derechos (al haberles quitado días de vacaciones y feriados -unilateralmente-) y al tener dictámenes médicos o estar a la espera de ellos, temen ser despedidas como ha sido el caso de otras compañeras suyas.

- **El caso de L.C.**

L.C. de origen Lenca, desde su infancia vivió violencia doméstica. A los 16 años emigró hacia San Pedro Sula y comenzó a trabajar en la industria maquiladora para ayudar a su mamá y hermanas: “cuando comencé con Gildan, era una súper operaria, pegaba manga de camisa, era muy buena, yo trabajaba de más para ganar un poco más, hacía extras, trabajaba de noche”. Hasta que en 2011 comenzó a sentir malestares en el hombro izquierdo, y adormecimientos en la mano. A finales de 2012, L.C. relata que su autoestima estaba por los suelos, sus compañeros comenzaban a molestarle, diciéndole que ya no servía para nada. A finales de octubre de 2012 se organizó como parte de CODEMUH, tomó talleres y capacitación. En enero de 2013 fue despedida, alegando baja de personal y pasó 3 años de procesos jurídicos fuera de la maquila, luchando por su reintegro. Lo logró y con ello pudo retomar el proceso para obtener su dictamen de reubicación y la calificación del daño. Aún está a la espera de este último.

En el contexto de la pandemia, L.C. estuvo suspendida solamente un mes, y reporta que con frecuencia se dan aglomeraciones de personas en la empresa. A finales de octubre, L.C. Señaló que las medidas de bioseguridad no se estaban implementando adecuadamente, solo les estaban dando 4 mascarillas a la semana, y les habían dejado de dar careta.

Si bien se aprobaron protocolos específicos de bioseguridad para proteger a las trabajadoras de eventuales contagios, no existe claridad sobre si estos se están cumpliendo. Por ejemplo, el 4 de junio, la empresa Land Apparel S.A, en Puerto Cortés, comunicó que 25 trabajadores de la maquila dieron positivos por COVID-19, de 90 pruebas rápidas aplicadas en forma aleatoria.⁵⁹ Más tarde, el 16 junio, empleados de las maquilas en Choloma, denunciaron que en sus centros de trabajo estaban ocurriendo brotes masivos, sin que los empleadores adoptaran las medidas adecuadas, por tanto, denunciaban que en su empresa había ya tres casos de COVID-19 confirmados, pero que se estaba ocultando la información porque solo mandaban a casa a las personas enfermas, sin hacer cercos

⁵⁹ Tiempo digital. *Maquila de Puerto Cortés reporta 25 casos positivos de COVID-19*. Honduras. 4 de junio de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/2Z91KiH>.

epidemiológicos y dejando que al día siguiente otra persona ocupara su lugar, sin haberlo desinfectado antes.⁶⁰

También se ha reportado la omisión de brindarles mascarillas o de no proporcionarlas de plano; las que se dan son de mala calidad y en algunos casos les entregan 5 mascarillas para 15 días, lo que obliga a las trabajadoras a comprar sus propias mascarillas. Además, algunas son de tela reutilizables y no cumplen con las medidas de bioseguridad.⁶¹

Asimismo, aunque se ha dicho que el retorno es voluntario, las trabajadoras que no se presentan se arriesgan a perder su trabajo, y la empresa no está considerando las barreras para desplazarse desde las casas hacia el lugar de trabajo, además, el transporte público había sido suspendido en todo el país,⁶² teniendo que caminar de una a dos horas para llegar al lugar donde las espera el autobús de la empresa. Cuando no caminan, pagan transporte particular que proporcionan vecinos, el cual ha subido de precio en el contexto pandémico, lo que significa sacrificar sus bolsillos.⁶³

Además, se han dado casos en que personas trabajadoras de la maquila han sido víctimas de la brutalidad policíaca a través de detenciones en los buses que las transportaban a las empresas. Como el ocurrido el día 12 de agosto de 2020 a la entrada del parque industrial del municipio de Choloma, en el que se vieron involucradas 31 obreras y 9 obreros a la maquila Jerzees Nuevo Día. El bus en el que se transportaban fue detenido por elementos de la Policía Nacional de Honduras y fueron rociadas con gas lacrimógeno al interior de este, lo que las terminó obligando a tirarse por las ventanas, resultando algunas trabajadoras

⁶⁰ Tiempo digital. *Choloma: operarios advierten sobre brotes de COVID-19 en maquilas*. Honduras. 16 de junio de 2020. Disponible en <http://bit.ly/3bzYDUO>.

⁶¹ Centro de Estudio Para la Democracia. *Segundo Informe de Monitoreo a la Gestión Pública en el marco de la Pandemia del COVID-19 ¿Sobre quiénes recaen los costos del impacto de la pandemia del COVID-19 en el sector de la maquila?* 2020. pág. 15 y 16. Disponible en: <https://bit.ly/3qzE8fj>.

⁶² Ver: Gobierno de la República de Honduras. *Cadena nacional 16 de marzo 2020 4:00 pm, actualización de casos de COVID-19 en Honduras y medidas de prevención para evitar la propagación del virus*. Honduras. 16 de marzo de 2020. Disponible en: <http://bit.ly/3tb8dDr>.

⁶³ Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras. *Monitoreo en tiempos de pandemia Transitando entre la crisis de COVID-19 y los derechos laborales*. EMIH. Honduras. 2020. pág. 25. Disponible en: <https://bit.ly/3ex6NiK>.

heridas al ser pateadas por otras en un intento por escapar, mientras que otras cayeron encima de autos cercanos y otras más sufrieron esguinces.⁶⁴

Por otra parte, debido a que en esa fecha las oficinas administrativas de la Secretaría del Trabajo continuaban cerradas, las trabajadoras no tuvieron la posibilidad de interponer denuncias, limitando su derecho de acceder a la justicia. Además, se ha reportado que, en caso de querer realizar llamadas, en las oficinas del municipio de Tegucigalpa no contestan los teléfonos y de esta manera no existen alternativas para plantear denuncias o solicitar asesorías, tampoco se puede solicitar la presencia de inspectores ante la muerte de otras personas trabajadoras y la incidencia del contagio.⁶⁵

g. Los despidos

“Fue como un balde de agua fría, después de estar casi 5 meses suspendida, sin goce de sueldo, en estado de calamidad doméstica, y nos informaron que en agosto habría un despido de 450 empleados, ha sido una pesadilla para mí y mi familia”. – S.P.

Del grupo focal con mujeres despedidas en el contexto de la pandemia por COVID-19, algunas participantes, ex trabajadoras de la empresa RKI Honduras, señalaron que fueron citadas el 19 de junio para supuestamente recibir una charla sobre medidas de bioseguridad, lo cual no fue así, sino que fueron llevadas a una sala de conferencias en la que se les informó su despido. Se les dio una carta de despido y se les pidió que firmaran para darles un cheque. Manifestaron no haber firmado pues estiman que son despidos injustificados, a causa de sus enfermedades de trabajo. La cantidad de la indemnización no les fue indicada pues antes debían firmar la carta de despido. A algunas trabajadoras se les dio un mes extra de seguridad social, y a otras dos.

⁶⁴ El diario. *Brutalidad policial en Honduras: empleadas textiles atacadas por ir a trabajar durante el confinamiento*. Honduras. 2020. Disponible en: <http://bit.ly/3bDEf5l>.

⁶⁵ Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras. *Monitoreo en tiempos de pandemia Transitando entre la crisis de COVID-19 y los derechos laborales*. EMIH. Honduras. 2020. pág. 43. Disponible en: <https://bit.ly/3ex6NiK>.

En el caso de otra de las participantes ya reintegrada en su puesto de trabajo, un supervisor la llamó mientras desempeñaba sus labores, a una sala donde estaba personal de recursos humanos, quienes comunicaron a un grupo de personas, que serían despedidas por causa de la pandemia. La participante preguntó si era legal que la despidieran al estar dañada de sus hombros, a lo que le respondieron que eran órdenes de arriba.

Las participantes manifestaron de manera general que es muy difícil su situación al estar enfermas como consecuencia del trabajo repetitivo, el no tener trabajo ni seguridad social. Asimismo, coincidieron en que sus condiciones de salud y económicas han empeorado, pues precisan de un ingreso económico para poder solventar sus necesidades más básicas de alimentación, así como sus medicamentos al no tener seguridad social. Una de ellas manifestó:

“estoy en calamidad doméstica, pero busco la manera de sobrevivir... esta situación no es fácil”.

Algunas de las participantes indicaron no haber firmado la carta de despido y ‘lucharán’ por su reintegro pues necesitan su seguridad social y atención médica para sus enfermedades ocasionadas por el trabajo, así como que se finalicen los procesos de calificación de sus daños profesionales. Una de ellas señaló:

“después de ser despedida yo sigo sufriendo de mis hombros, y ya no tengo ni seguro ni dinero para comprar los medicamentos... por eso voy a luchar por mi reintegro”.

De todas las participantes, solo una firmó la carta y tomó el cheque ya que por su situación económica necesitaba el dinero para alimentación.

- **El caso de S.P.**

S.P. llevaba 20 años de trabajo en la maquila. Comenzó a la edad de 17 años. Comparte que en la empresa no la trataban bien por su condición de salud:

“desde que entregué mi dictamen me discriminaron, pero tenía mi salario y acceso a algunos medicamentos -otros los tenía que comprar yo-”.

Contaba con dictamen de reubicación y estaba a la espera de la calificación del daño. S.P. manifestó necesitar su seguro social pues es vista por 9 especialistas. Tiene varias enfermedades de trabajo, daños en la columna vertebral y los hombros, así como otras que no son calificadas como tal pero que las adquirió como consecuencia del trabajo que realizaba en la maquila.

En la carta de despido que al respecto le dio la empresa se indica que la decisión de dar por terminado el contrato individual de trabajo, se basa “en relación al reajuste de personal, que forzosamente debe llevar a cabo la empresa debido a las consecuencias económicas generadas por la pandemia del COVID-19, lo cual nos obliga a reducir nuestro personal y cancelar ciertas posiciones de trabajo como la suya, para poder seguir operando”.

S.P. reporta haber tenido un momento de depresión al no saber qué va a pasar con ella, pues, en sus palabras: “estoy enferma y ya no estoy como antes”. Lucha por su reintegro pues necesita el seguro social, y además quiere que se le califiquen los daños ocasionados por el trabajo. Vive en calamidad doméstica, ha intentado vender ropa usada y comida, pero con la situación económica se le ha complicado. Su hijo no pudo seguir en la escuela pues ella no puede continuar pagando.

Junto con su familia, contrajo COVID-19. En ese momento, aún contaba con acceso al IHSS donde le dieron el tratamiento MAIZ, pero faltaba un medicamento, el más caro, que no pudo adquirir. El resto de su familia no contaba con seguridad social y fue a través de amistades de su esposo que pudieron tener acceso a la prueba y al tratamiento para él y sus hijos.

S.P. demandó a la empresa el 17 de septiembre directamente en el Ministerio de Trabajo y le dieron cita el 1 de octubre para la etapa de conciliación. El acompañamiento jurídico lo recibió por parte de CODEMUH. En su comparecencia, la empresa se rehusó a su reintegro y adujo que por la pandemia no está en condiciones de hacerlo. Posteriormente, el pasado 23 de octubre presentó su demanda al Juzgado.

- ***El caso de M.M.***

M.M. trabajaba para DELTA Apparel Honduras S.A. Estuvo suspendida desde el 16 de marzo y solo recibió el pago de un mes del bono solidario. Durante la suspensión, se quedó sin teléfono inteligente el cual sustituyó por un teléfono

tradicional, quedándose desinformada por completo, ya que los comunicados e información del sindicato o de la empresa, eran enviados por WhatsApp o Facebook. Fue a través de una compañera de trabajo que la llamó y le dijo que el presidente del sindicato tenía una lista de personas a ser despedidas y su nombre estaba en ella.

Ante su preocupación, llamó directamente al presidente del Sindicato para confirmar la información. El presidente le respondió, en palabras de M.M., “como si no quisiera atenderme”. Le confirmó que estaba en la lista mencionada, y que se diera por despedida. M.M le dijo que estaba embarazada y el presidente del Sindicato le dijo que de todas formas siempre la iban a despedir, porque ya estaba en la lista y que, si no era en ese momento, sería cuando diera a luz y que iba a estar sin pago. Le dijo que mejor aceptara el cheque con sus prestaciones sociales. Además, le dijo que le dijera al papá de su hijo en gestación, que se hiciera cargo de ella.

Las preocupaciones de M.M. aumentaron pues tiene un préstamo hipotecario de la cooperativa de la empresa y teme perder su casa que está en garantía de pago. Por ello, acudió a la cooperativa para ver cómo estaban las cosas y le dijeron que habían corrido 10 mil lempiras en intereses durante la suspensión de contratos de trabajo y que debería pagarlos.

Días después, finalmente recibió la llamada de la gerente de recursos humanos para que se presentara a la empresa. Al llegar ahí, relata que había muchas personas, la mayoría trabajadoras con enfermedades profesionales. Cuando fue su turno, la gerente le dijo que la había llamado para darle su carta de despido, pues debido a la pandemia estaban haciendo rebajas de personal por lo que ya no ocupaban de ella. Al observarla con mayor atención, la gerente le preguntó si estaba embarazada. Ante su respuesta afirmativa, le dijo que mejor la llamaría después pues en ese momento no estaban atendiendo mujeres embarazadas y tenía que hacer los cálculos por maternidad.

Una semana después, la llamaron nuevamente y la Gerente le dio un cheque por su maternidad, equivalente a 59 mil Lempiras. Además, le dijo que, de las prestaciones sociales, haciendo todas las deducciones, le quedaban 60 mil

lempiras, dinero que no le dio, porque al tener un adeudo con la cooperativa de la empresa, tenía la obligación de depositarle ese dinero.

La gerente le recalcó que todas las personas estaban firmando y le hizo firmar un documento de renuncia. En palabras de M.M.: “cosa que no es cierta, a mí me estaban despidiendo”. Por miedo a perder su vivienda, pues durante la suspensión no había podido pagar ninguna cuota del préstamo, firmó el documento.

V. ¿Cuáles son los derechos humanos violentados?

a. El Estado de Honduras es responsable de la violación del derecho al trabajo de las obreras de la maquila

El derecho al trabajo está consagrado en el artículo 27 de la Constitución de Honduras y establece:

“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”.⁶⁶

En el derecho internacional de los derechos humanos, el derecho al trabajo ha sido ampliamente reconocido, tanto en el Sistema Universal de Derechos Humanos⁶⁷ como en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.⁶⁸

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, la “PIDESC” o “Pacto”), en su artículo 6, reconoce el derecho a trabajar, como:

⁶⁶ Poder Judicial de Honduras. *Constitución Política de 1982*. Honduras. 1982. Art. 127. Disponible en: <https://bit.ly/3l8Uomr>.

⁶⁷ El derecho al trabajo figura en el párrafo 1 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; en los artículos 6, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en el apartado a) del párrafo 3 del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; en el inciso i) del párrafo e) del artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; en el apartado a) del párrafo 1 del artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante, la “CEDAW”); en el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño; y en los artículos 11, 25, 26, 40, 52 y 54 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares.

⁶⁸ El reconocimiento de los derechos laborales se encuentra en los artículos 1, 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; los artículos XIV, XV y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; en los artículos 6, 7 y 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; así como en el texto de otros instrumentos como, por ejemplo, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; y la Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores.

“EL DERECHO DE TODA PERSONA A TENER LA OPORTUNIDAD DE GANARSE LA VIDA mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”, así como la obligación de los Estado Parte de “tomar [...] medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

Al respecto, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante “Comité DESC”), que es el órgano encargado de interpretar el alcance y las obligaciones de los Estados Parte al PIDESC, en su observación general número 18, relativa al Derecho al Trabajo, reconoció que este, es esencial para la realización de otros derechos humanos y una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.⁶⁹

Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido que “su desarrollo es clave para fortalecer los sistemas económicos y sociales desde un enfoque de derechos, con importancia vital para la garantía y disfrute de otros derechos humanos y el desarrollo autónomo de la persona. Además, constituye una vía para garantizar la vida digna de las personas”.⁷⁰

El Comité DESC ha indicado que al igual que todos los derechos humanos, el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Parte: las obligaciones de *respetar*, *proteger* y *aplicar*.⁷¹

*La obligación de respetar exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute del derecho al trabajo.*⁷² Puntualmente, implica, entre otras cosas, abstenerse de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados.⁷³ Por tanto, el Estado de Honduras, al ser parte de dicho tratado,⁷⁴ tiene la obligación de respetar el derecho de las mujeres a acceder

⁶⁹ Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Observación General No. 18. El derecho al trabajo (artículo 6). Comité DESC. 39 período de sesiones, 2007. Párr. 1. Disponible en: <https://bit.ly/3ew1Pm8>.

⁷⁰ Organización de Estados Americanos. *Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Compendio sobre derechos laborales y sindicales: estándares interamericanos*. 2020. OEA/Ser. L/V/II Disponible en: <https://bit.ly/3bF9CfE>.

⁷¹ Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Observación General No. 18. El derecho al trabajo (artículo 6). Comité DESC. 39 período de sesiones, 2007. Párr. 22. Disponible en: <https://bit.ly/3ew1Pm8>.

⁷² Ídem.

⁷³ Ídem. Párr. 23.

⁷⁴ Honduras firmó el PIDESC el 19 de diciembre de 1966 y lo ratificó posteriormente, el 17 de febrero de 1981. Véase: <https://bit.ly/38APp8Z>.

a un trabajo digno y, por tanto, de adoptar medidas para combatir la discriminación y promover la igualdad de acceso y de oportunidades.⁷⁵

Por su parte, la obligación de proteger exige que los Estados Parte adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo. Al respecto, el Comité DESC señala que los Estados Parte, entre otras acciones, deben de aprobar legislación u otras medidas que garanticen el igual acceso al trabajo y la estabilidad en el empleo.⁷⁶

Por su parte, la Comisión Interamericana y su REDESCA, en cuanto al deber de proteger, han señalado que los Estados, frente acciones de actores no estatales, incumplen dicho deber cuando “se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros”.⁷⁷

La CIDH, emitió la resolución “Pandemia y derechos humanos en las Américas”, en la cual aborda, entre otros aspectos, cómo los derechos humanos referidos deben ser garantizados en el contexto de la pandemia por COVID-19.⁷⁸ En ella, recomendó a los Estados proteger los derechos humanos, particularmente los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (en adelante “DESCA”), de las personas trabajadoras en mayor situación de riesgo por la pandemia y sus consecuencias.⁷⁹

Finalmente, la obligación de aplicar incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover el derecho al trabajo. Implica, entre otras cosas, la obligación de reconocer el derecho al trabajo en los sistemas jurídicos nacionales, y de

⁷⁵ ídem.

⁷⁶ Ibidem. Párr. 25.

⁷⁷ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Compendio sobre derechos laborales y sindicales: estándares interamericanos*. CIDH 2020. párr. 25. OEA/Ser. L/V/II Disponible en: <https://bit.ly/3bF9CfE>.

Ver también: Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Observación General No. 18. El derecho al trabajo (artículo 6). Comité DESC. 39 período de sesiones, 2007. Párr. 35. Disponible en: <https://bit.ly/3ew1Pm8>.

⁷⁸ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*. CIDH. 2020. Disponible en: <https://bit.ly/2PNa1Eg>.

⁷⁹ Ibidem. Recomendación 5.

adoptar una política nacional sobre el derecho al trabajo, así como un plan detallado para su aplicación.⁸⁰

Así, de toda la investigación realizada, la información recopilada de grupos focales y los casos documentados, se desprende que el Estado de Honduras no ha cumplido adecuadamente con las obligaciones descritas, resultando en violaciones al derecho del trabajo respecto de las trabajadoras de la maquila desde diferentes perspectivas. Particularmente, el Estado hondureño:

- i. No respetó el derecho de las mujeres a disfrutar de sus derechos laborales irrenunciables.
- ii. No adoptó todas las medidas adecuadas para proteger a las trabajadoras de la maquila contra las vulneraciones a su derecho al trabajo.

A continuación, nos referiremos por separado a cada uno de los extremos referidos.

i. No respetó el derecho de las mujeres a disfrutar de sus derechos laborales irrenunciables.

La obligación de respetar ya referida, puntualmente implica, entre otras cosas, abstenerse de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados.⁸¹ En esa misma línea, como recomendó la CIDH en su resolución “Pandemia y derechos humanos en las Américas”, los Estados deben tomar en cuenta la particular situación de desigualdad que se vive en la región y adoptar medidas tomando en consideración las condiciones precarias de la población, particularmente de las personas trabajadoras.⁸²

La Constitución hondureña consagra como parte del derecho al trabajo, el derecho a devengar un salario mínimo y a gozar de vacaciones y días feriados, y establece que los mismos son *irrenunciables*.⁸³ El Código de Trabajo, por su parte, señala que cualquier estipulación que implique una disminución, renuncia o tergiversación

⁸⁰ Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Observación General No. 18. El derecho al trabajo (artículo 6). Comité DESC. 39 período de sesiones, 2007. Párr. 26. Disponible en: <https://bit.ly/3ew1Pm8>

⁸¹ Ibidem. párr. 23.

⁸² Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*. CIDH. 2020. Disponible en: <https://bit.ly/2PNa1Eg>.

⁸³ Poder Judicial de Honduras. *Constitución Política de 1982*. Honduras. 1982. Art. 128. Disponible en: <https://bit.ly/3l8Uomr>.

de los derechos de los y las trabajadoras es nula.⁸⁴ No obstante lo anterior, el Estado hondureño, a través de su Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, emitió un comunicado el 26 de marzo de 2020, mediante el cual autorizó expresamente a las empresas a descontar los días feriados y vacaciones de los y las trabajadoras, a cuenta de los días que no se llevaran a cabo las jornadas laborales a causa de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Esto implica una vulneración del Estado de Honduras de su obligación de respetar los derechos laborales de las trabajadoras, al interferir permitiéndole a las empresas la potestad de irrespetar los términos establecidos para el disfrute de derechos irrenunciables. Además, cabe destacar que esta violación afectó desproporcionadamente a las mujeres trabajadoras de la maquila, al formar parte de un grupo social económicamente marginado.

ii. No adoptó todas las medidas adecuadas para proteger a las trabajadoras de la maquila contra las vulneraciones a su derecho al trabajo

- ***La ley de auxilio no protegió adecuadamente el derecho al trabajo y afectó mayormente a las mujeres cabeza de familia***

En la ya referida resolución de la CIDH “Pandemia y derechos humanos en las Américas”, destacó que las obligaciones estatales de protección implicaban, entre otras, la toma de medidas que velen por asegurar ingresos económicos y medios de subsistencia para todas las personas trabajadoras, de manera que tengan igualdad de condiciones para cumplir las medidas de contención y protección durante la pandemia, así como condiciones de acceso a la alimentación y otros derechos esenciales.⁸⁵

Si bien la “Ley de Auxilio”, estableció en su artículo 25 que el objeto de la misma era garantizar la estabilidad laboral, así como “el otorgamiento de una aportación

⁸⁴ Organización Internacional de Trabajo. *Código del Trabajo y sus reformas (Decreto núm. 189 del 15 de julio de 1959)*. OIT. Honduras. 1959. Art. 3. Disponible en: <http://bit.ly/30xdQj4>.

⁸⁵ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*. CIDH. 2020. Recomendación 5. Disponible en: <https://bit.ly/2PNa1Eg>.

solidaria, que asegure la supervivencia de los trabajadores”,⁸⁶ en la práctica esto no se materializó. Como hemos visto a lo largo de este informe, el pago de la aportación o bono solidario estuvo plagado de irregularidades, desde la falta de adhesión de todas las empresas a la ley de referencia, retrasos significativos que implicaron graves afectaciones a las trabajadoras y sus familias, hasta el cese total del pago correspondiente por parte de las empresas, a pesar de haberse adherido a la ley.

Como fue informado por la propia STSS, mediante solicitud de acceso a la información, referida *supra*, de las 321 empresas del sector maquilador, solo 105 se adhirieron al Decreto, es decir ni siquiera la mitad de ellas. Además, de las que se suscribieron, según la información proporcionada oficialmente, los pagos estaban programados para realizarse por solo 3 meses, sin que todas las empresas suscritas cumplieran completamente con ello.⁸⁷ Es decir, el primer mes fue pagado por las 105 empresas suscritas, el segundo mes por 97 y el tercer mes solo 71.⁸⁸

Esto implica que el Estado, a pesar de haber adoptado una ley que pretendía proteger a las trabajadoras, mediante un aporte que les “[aseguraría] la supervivencia”, esta fue ampliamente insuficiente, pues, por una parte, el Estado no la hizo obligatoria, así como tampoco adoptó todas las medidas necesarias y a su alcance para garantizar que efectivamente las empresas cumplieran con lo pactado. Lo cual, como se desprende de la información documentada, afectó gravemente a las mujeres trabajadoras de la maquila, al dejarlas en estado de precariedad económica, privándolas de necesidades fundamentales como alimentación y salud.

Dicha afectación tuvo un impacto mayor por el hecho de ser mujeres. La CIDH y su REDESCA han resaltado las afectaciones que las mujeres enfrentan en el marco de actividades empresariales de la industria de maquilas textiles.⁸⁹ En

⁸⁶ Tribunal Superior de Cuentas. *Ley de Auxilio al Sector Productivo y a Los Trabajadores ante los efectos de la Pandemia provocada por el COVID-19 (Decreto No. 33-2020)*. Honduras. 2020. Art. 25. Disponible en: <http://bit.ly/3etPHSP>.

⁸⁷ Documento proporcionado por el Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP) como respuesta a solicitud de acceso a la información pública por las organizaciones parte de la investigación.

⁸⁸ Ídem.

⁸⁹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Empresas y derechos humanos: Estándares Interamericanos*. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales. 2019. párr. 338. OEA/Ser. L/V/II CIDH/REDESCA/INF.1/19. Disponible en: <https://bit.ly/3et7nhd>.

consecuencia han llamado a los Estados a reforzar acciones para garantizar los derechos humanos de las mujeres en el marco de las actividades empresariales. En ese sentido, tomando en cuenta que más del 50% de las personas trabajadoras en la industria maquiladora son mujeres, de las cuales muchas son cabeza de familia, como se desprendió de la encuesta realizada como parte de este informe, el Estado de Honduras, tenía y aún tiene la obligación reforzada de garantizar sus derechos laborales, así como asegurar ingresos económicos y medios de subsistencia suficientes para cumplir las medidas de contención y protección durante la pandemia.

- ***El Estado no protegió a las mujeres que fueron reintegradas a sus puestos de trabajo durante los primeros meses de la pandemia***

Asimismo, la CIDH, en su resolución “Pandemia y derechos humanos en las Américas” también señaló que, respecto de las personas que debían continuar realizando sus actividades laborales, los Estados estaban obligados a otorgar protección por los riesgos de contagio del virus y, en general, dar adecuada protección a los trabajos, salarios, la libertad sindical y negociación colectiva, pensiones y demás derechos sociales interrelacionados con el ámbito laboral y sindical.⁹⁰

De los casos documentados, se desprende que las trabajadoras que fueron convocadas a retomar sus puestos de trabajo para la manufacturación de material de bioseguridad, como mascarillas, señalaron que las medidas de bioseguridad no se estaban implementando, no existía una supervisión adecuada por parte de las empresas y mucho menos de las autoridades estatales. Por el contrario, una de ellas, J.P., incluso fue contagiada de COVID y cuando intentó acceder a servicios de salud no fue atendida, lo que le significó la pérdida de un día de trabajo y su correspondiente salario. Además, cuando manifestó sus síntomas a su supervisora esta le contestó “qué le vamos a hacer”, fue ignorada y tuvo que continuar trabajando. Y no fue sino hasta que la mayoría de las personas en la planta mostraron síntomas importantes que fueron llevados para realizarles la prueba. J.P.

⁹⁰ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*. CIDH. 2020. Recomendación 5. Disponible en: <https://bit.ly/2PNa1Eg>.

salió positiva. A pesar de ello, aun estando con incapacidad y en recuperación de la infección, su supervisora intentó hacerla retornar a sus labores.

Particularmente, en el contexto de actividades empresariales, la CIDH junto a su REDESCA han subrayado claramente que, para la garantía de los derechos humanos, los Estados tienen deberes específicos de regulación, prevención, supervisión e investigación y acceso a reparación, lo cual incluye la protección de los derechos laborales y sindicales.⁹¹

De todo lo documentado e investigado hasta el momento, resulta evidente que el Estado no ha cumplido las obligaciones referidas. Por el contrario, y como se desprende de una solicitud de información pública adicional, realizada a la Dirección General de Inspección del Trabajo, ante la pregunta de ¿cuántas y cuáles empresas han sido inspeccionadas por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social para la verificación de la adopción de medidas de bioseguridad establecidas en el “Protocolo de bioseguridad por motivo de la pandemia COVID-19 para centros de trabajo en el sector maquilador”? La respuesta fue “solo la oficina Local de Villanueva y la oficina Regional de San Pedro Sula realizaron inspecciones a empresas para verificar el cumplimiento de los Protocolos de Bioseguridad”.⁹² De igual modo señalaron que las visitas de inspección se han realizado de oficio y que no han recibido solicitudes por parte de las empresas. Sobre los resultados de las inspecciones, la respuesta fue que dichas Inspecciones buscan “lograr que se dé cumplimiento a las Medidas establecidas en los Protocolos de Bioseguridad”, sin que se haya sancionado ninguna hasta el 11 de febrero de 2021.

⁹¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Compendio sobre derechos laborales y sindicales: estándares interamericanos*. CIDH. 2020. párr. 26. OEA/Ser. L/V/II. Disponible en: <https://bit.ly/3bF9CfE>. Ver también: Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Empresas y derechos humanos: Estándares Interamericanos*. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales. 2019. OEA/Ser. L/V/II CIDH/REDESCA/INF. 1/19. Disponible en: <https://bit.ly/3et7nhd>.

⁹² Documento proporcionado por el Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP) como respuesta a solicitud de acceso a la información pública por las organizaciones parte de la investigación.

- ***El Estado de Honduras no protegió la estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras de la maquila, particularmente aquellas con enfermedades de trabajo o embarazadas, afectando gravemente su derecho a la seguridad social e integridad personal***

Aunado a todo lo descrito en las secciones previas, estando en período de suspensión, sin calificación sobre su legalidad, las empresas están realizando despidos masivos, principalmente de trabajadoras con enfermedades de trabajo y embarazadas.

Sobre la estabilidad laboral como parte de los derechos laborales a la luz de la Convención Americana, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante “Corte IDH” o “Corte Interamericana”), en el caso *Lagos del Campo vs. Perú*,⁹³ realizó un análisis importante al respecto, así como de las consecuencias derivadas del despido.

Cabe destacar que la estabilidad laboral está de igual modo consagrada en la Constitución de Honduras en su artículo 127, “[t]oda persona tiene derecho al trabajo, [...] y a la protección contra el desempleo”.⁹⁴ Así como en su artículo 129, que establece, “[l]a Ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones, y las justas causas de separación”.⁹⁵

En su análisis, la Corte IDH, citando la Observación General 18 del Comité DESC, expresó que la estabilidad en el trabajo “implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo”.⁹⁶ Asimismo, señaló que el “incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros”,

⁹³ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Corte IDH. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340. Disponible en: <http://bit.ly/2OGhcxA>.

⁹⁴ Poder Judicial de Honduras. *Constitución Política de 1982*. Honduras. 1982. Art. 127. Disponible en: <https://bit.ly/3l8Uomr>.

⁹⁵ Ibidem. art. 129.

⁹⁶ Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Observación General No. 18. El derecho al trabajo (artículo 6). Comité DESC. 39 período de sesiones, 2007. Párr. 23. Disponible en: <https://bit.ly/3ew1Pm8>.

lo cual incluye “el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente”.⁹⁷

Además, tomó en cuenta de manera ilustrativa el Convenio 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo (1982),⁹⁸ el cual señala que el derecho al trabajo incluye la legalidad del despido en su artículo 4⁹⁹ e impone, en particular, *la necesidad de ofrecer motivos válidos¹⁰⁰ para el despido*, así como el derecho a *recursos jurídicos efectivos en caso de despido improcedente*.¹⁰¹

Así, la Corte IDH estableció que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos.¹⁰²

Además, precisó que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino la obligación de respetar dicho derecho, mediante medidas como el otorgamiento de debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice bajo causas justificadas, *lo*

⁹⁷ Ídem. Ver también: Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. CIDH. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340. párr. 147. Disponible en: <http://bit.ly/2OGhcxA>.

⁹⁸ OIT. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. No. 158, 23 noviembre 1985.

⁹⁹ Artículo 4 del Convenio No. 158 - No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

¹⁰⁰ Artículo 5 del Convenio No. 158 - Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: [...] (c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; (d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social [...].

¹⁰¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. CIDH. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340. párr. 148. Disponible en: <http://bit.ly/2OGhcxA>.

¹⁰² Ibidem. Párr. 149.

*cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.*¹⁰³

En los casos documentos, como el de S.P., la empresa alegó en la carta de despido que la decisión de dar por terminado el contrato individual de trabajo, se basa “en relación al reajuste de personal, que forzosamente debe llevar a cabo la empresa debido a las consecuencias económicas generadas por la pandemia del COVID-19, lo cual nos obliga a reducir nuestro personal y cancelar ciertas posiciones de trabajo como la suya, para poder seguir operando.” Argumentando el artículo 95 numeral 19 del Código de Trabajo y la Cláusula 3 del Contrato Colectivo vigente.

Al respecto, el artículo 95, apartado 19) establece: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: 19) Llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciones del contrato colectivo. A falta de éstas, respetarán los derechos de antigüedad y, en igualdad de condiciones, preferirán a los elementos sindicalizados para que sigan trabajando”.

Por su parte, la Cláusula 3 del Contrato Colectivo refiere:

“En caso de suspensión o terminación de los contratos individuales y colectivos de trabajo por reajuste de personal, la empresa y la Junta Directiva del Sindicato por mutuo acuerdo se ajustarán al siguiente orden:

A: Por inhabilidad del trabajador, que imposibilite la continuidad de la relación de trabajo con la empresa.

B: Por antigüedad del trabajador o trabajadora.

C: Asimismo se considerarán a los trabajadores y trabajadoras sindicalizadas para que sigan laborando.

D: Y, en última instancia los trabajadores y trabajadoras en ser objeto de suspensión o reajuste de personal serán los Directivos sindicales”.

¹⁰³ Ibidem. Párr. 150.

En este caso, el Estado de Honduras no ha dispuesto los mecanismos necesarios para que las empresas acrediten efectivamente las razones para imponer dicha sanción con las debidas garantías. Es decir, que se pueda constatar efectivamente que la empresa está en peligro de cierre, lo cual ameritaría bajas de personal. Además, las empresas deberían acreditar con base en qué criterios se están despidiendo a las personas, pues en el caso de la señora S.P., ella no se encuentra inhabilitada para trabajar, sino más bien tienen enfermedades de trabajo, derivadas de las consecuencias negativas de las condiciones de trabajo. Al igual que otras mujeres despedidas, que participaron de los grupos focales, la mayoría de ellas están en espera de dictámenes de reubicación y de calificación del daño, procesos que se han visto truncados con los despidos.¹⁰⁴

Por otra parte, como en el caso de M.M., se están despidiendo a mujeres embarazadas. A pesar de que el Código de Trabajo de Honduras, en sus artículos 144 y 145, determina que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, y se presume que el despido se ha efectuado por este motivo cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto.¹⁰⁵

Como se documentó *supra*, cuando M.M. supo que podría ser despedida, se comunicó con el presidente del Sindicato para corroborar dicha información, así como decirle que estaba embarazada, a lo que le respondió que de todas formas la iban a despedir y que mejor “le dijera al papá de su hijo en gestación, que se hiciera cargo de ella”.¹⁰⁶

Cabe mencionar las afectaciones que estos despidos están teniendo en las vidas personales y familiares de las trabajadoras, impactando gravemente otros derechos laborales como la seguridad social, es decir acceder a licencias de maternidad y servicios de salud, continuar con procesos de reubicación y calificación de los daños, lo cual eventualmente podría implicar el acceso a una indemnización, y con el tiempo el acceso a una pensión por jubilación.

¹⁰⁴ *Vid supra*, sección “sobre los despidos”.

¹⁰⁵ Poder Judicial de Honduras. *Constitución Política de 1982*. Honduras. 1982. Artículo 145. Autorización para despedir embarazada. Disponible en: <https://bit.ly/3l8Uomr>.

¹⁰⁶ *Vid supra*, sección “sobre los despidos”.

Finalmente, vale la pena destacar que los despidos se están dando de manera colectiva, sin que en el Código de Trabajo de Honduras esté regulado un procedimiento especial para los ceses colectivos. Esto es particularmente alarmante, pues como lo abordó la Corte IDH en el caso *Trabajadores Cesados del Congreso vs. Perú*, los ceses colectivos no solo pueden constituir una violación de la estabilidad laboral, sino que además su legalidad puede ser cuestionable, al generalmente ser innecesarios y vulnerar dolosamente los derechos de los trabajadores.¹⁰⁷

b. El Estado de Honduras violó el derecho a la salud de las trabajadoras, incluyendo la sexual y reproductiva

La salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos, e implica el derecho de las personas a disfrutar del más alto nivel posible de salud para vivir dignamente.¹⁰⁸

Numerosos instrumentos de derecho internacional reconocen el derecho humano a la salud.¹⁰⁹ El artículo 12 del PIDESC, establece "el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental", y la obligación de los

¹⁰⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros vs. Perú. Sentencia de 24 de noviembre de 2006. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Corte IDH. Disponible en: <http://bit.ly/38xa11M>.

¹⁰⁸ Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. *Observación general N.º 14 El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12)*. Comité DESC. 29º período de sesiones 2002. párr.1. Disponible en: <https://bit.ly/3qE8DAH>.

¹⁰⁹ En el párrafo 1 del artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos se afirma que "toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios". Además, el derecho a la salud se reconoce, en particular, en el inciso iv) del apartado e) del artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, de 1965; en el apartado f) del párrafo 1 del artículo 11 y el artículo 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979; así como en el artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño, de 1989. En el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, encontramos el derecho a la salud reconocido en el artículo 11 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADDH), aprobada en el seno de la OEA, Bogotá, 1948, cuyo texto expresa: "Toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad." También aparece reconocido en el art. 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PACADH); en el numeral 4, inc. a) de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Estados Parte de adoptar "medidas [...] a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho".

En la interpretación que al respecto ha realizado el Comité DESC, mediante su Observación General 14, ha quedado claro que el derecho a la salud no se limita a la atención de la salud. Por el contrario, reconoce que el derecho a la salud abarca una amplia gama de factores socioeconómicos que promueven las condiciones para que las personas puedan llevar una vida sana, y hace ese derecho extensivo a los factores determinantes básicos de la salud, *como la alimentación y la nutrición, la vivienda, el acceso a agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, condiciones de trabajo seguras y sanas, y un medio ambiente sano.*¹¹⁰

Asimismo, el derecho a la salud entraña libertades y derechos. Entre las libertades figura el derecho a controlar su salud y su cuerpo, con inclusión de la libertad sexual y genésica, y el derecho a no padecer injerencias, como el derecho a no ser sometido a torturas ni a tratamientos y experimentos médicos no consensuales. En cambio, entre los derechos figura el relativo a un sistema de protección de la salud que brinde a las personas oportunidades iguales para disfrutar del más alto nivel posible de salud.¹¹¹ Por lo tanto, el derecho a la salud debe entenderse como un derecho al disfrute de toda una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarios para alcanzar el más alto nivel posible de salud.¹¹²

Así, el Comité DESC ha indicado que el derecho a la salud abarca, en todas sus formas y niveles, los elementos esenciales e interrelacionados siguientes:¹¹³

- **Disponibilidad.** Los Estados deben contar con un número suficiente de establecimientos, bienes y servicios públicos de salud y centros de atención de la salud, así como de programas.¹¹⁴
- **Accesibilidad.** El acceso a la salud consiste en cuatro elementos clave: la no discriminación, la accesibilidad física, la accesibilidad económica y la accesibilidad de la información. Las instalaciones y servicios de salud deben ser accesibles a todos, especialmente a los más vulnerables, sin

¹¹⁰ Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. *Observación general N.º 14 El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12)*. Comité DESC. 29º período de sesiones 2002. párr. 4. Disponible en: <https://bit.ly/3qE8DAH>.

¹¹¹ *Ibidem*. párr. 8.

¹¹² *Ibidem*. párr. 9.

¹¹³ *Ibidem*. párr. 12.

¹¹⁴ *Ibidem*. párr. 12 a).

discriminación de ningún tipo. Las instalaciones y servicios deben ser accesibles físicamente. Las infraestructuras de salud, bienes y servicios deben estar al alcance de todos, y cualquier pago debe estar basado en el principio de equidad para que las familias más pobres no tengan que soportar una carga desproporcionada de los gastos relacionados con la salud. Los Estados deben garantizar que toda persona tiene el derecho a buscar, recibir y difundir información sobre la salud, en equilibrio con la confidencialidad de la información médica.¹¹⁵

- **Aceptabilidad.** Las infraestructuras de salud deben ser respetuosas con la ética médica y la cultura de los individuos y las comunidades, así como prestar atención a los requisitos de géneros y relativos al ciclo de la vida.¹¹⁶
- **Calidad.** Las infraestructuras de salud deben ser científicas y médicamente apropiadas y de buena calidad. Entre otras cosas, esto requiere la provisión de medicinas y equipos necesarios, profesionales médicos formados y el acceso a agua y saneamiento.¹¹⁷

En el contexto de la pandemia, particularmente sobre el derecho a la salud, la CIDH reconoció que aquella genera impactos diferenciados e interseccionales para ciertos colectivos y poblaciones en especial situación de vulnerabilidad, por lo que deviene esencial la adopción de políticas para prevenir eficazmente el contagio, así como de medidas de seguridad social y el acceso a sistemas de salud pública que faciliten el diagnóstico y tratamiento oportuno y asequible; a fin de brindar a las poblaciones en situación de vulnerabilidad la atención integral de la salud física y mental, sin discriminación.¹¹⁸

De la información y casos documentados en el presente informe, se desprende que el Estado de Honduras tampoco ha cumplido adecuadamente con las obligaciones descritas, resultando en violaciones al derecho a la salud respecto de las trabajadoras de la maquila. Puntualmente, el Estado hondureño:

- i. No adoptó las medidas necesarias para proteger la disponibilidad y calidad de los servicios de salud y tratamiento por COVID-19.

¹¹⁵ Ibidem. párr. 12 b)

¹¹⁶ Ibidem. párr. 12 c)

¹¹⁷ Ibidem. párr. 12 a)

¹¹⁸ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*. CIDH. 2020. pág. 4. Disponible en: <https://bit.ly/2PNa1Eq>.

- ii. No garantizó la accesibilidad a servicios de salud, incluyendo la sexual y reproductiva.

A continuación, nos referiremos por separado a cada uno de dichos extremos.

i. No adoptó las medidas necesarias para proteger la disponibilidad y calidad de los servicios de salud y tratamiento por COVID-19.

Como señalamos *supra*, parte del contenido del derecho a la salud implica la *disponibilidad*. Es decir, que el Estado cuente con un número suficiente de establecimientos, bienes y servicios públicos de salud y centros de atención médica. Al respecto, la CIDH advirtió que frente a la pandemia por COVID-19, los sistemas de salud de los Estados de la región podrían verse desbordados, en particular respecto de quienes viven en la pobreza y para quienes no tienen cobertura médica.¹¹⁹ Por lo que recomendó a los Estados adoptar medidas inmediatas y diligentes para prevenir la ocurrencia de afectaciones al derecho a la salud, la integridad personal y la vida, las cuales debían estar enfocadas de manera prioritaria a prevenir los contagios y brindar un tratamiento médico adecuado a las personas que lo requieran.¹²⁰

Como se evidenció en los grupos focales, la mayoría de las participantes señalaron que en el contexto de la pandemia los servicios médicos eran muy limitados.¹²¹ Particularmente, en el caso de S.P. se documentó que ella y su familia contrajeron COVID-19. En ese momento, aún no había sido despedida y contaba con acceso al IHSS donde le dieron parte del tratamiento contra la infección, pero faltaba un medicamento, el más caro, que no pudo adquirir. El resto de su familia no contaba con seguridad social y fue a través de amistades de su esposo, y no por parte del Estado, que pudieron tener acceso a la prueba y al tratamiento para él y sus hijos. Similarmente, en el caso de J.P., cuando comenzó a sentir los síntomas por posible infección de COVID-19, acudió a varios establecimientos de salud, tanto públicos como privados sin lograr ser atendida en ninguno. Al acudir al IHSS de Choloma, le dijeron que solo estaban atendiendo niñas y niños para vacunas, e incluso a

¹¹⁹ Ídem.

¹²⁰ Ibidem. Resolutivo 3, d).

¹²¹ Ver Sección “Sobre el acceso a servicios de salud, incluida la sexual y reproductiva”.

pesar de su insistencia, diciéndole a la servidora pública: “necesito que me atiendan ando una fiebre que me está quemando por dentro”, la atención le fue negada. Así, continuó a otra clínica donde le dijeron que tampoco podían atenderla, pues el Doctor solo estaba hasta el mediodía y ya estaban todas las personas que podía atender.

Así, resulta evidente que el Estado de Honduras no cumplió con su obligación de *proteger la disponibilidad* del derecho a la salud de las trabajadoras de la maquila, lo cual implica entre otras, la obligación de adoptar medidas para velar por el acceso igual a la atención de la salud y los servicios relacionados con la salud proporcionados por terceros; particularmente en el contexto de la pandemia no adoptó medidas inmediatas y diligentes enfocadas en brindar un tratamiento médico adecuado a la infección por COVID-19, a todas las personas que lo requerían.

Aunado a lo anterior, la *disponibilidad* de los servicios de salud en general, principalmente los relativos a medicina del trabajo, también se vieron seriamente afectados. Como se documentó en los grupos focales, la gran mayoría de las trabajadoras requieren atención médica con especialistas debido a sus enfermedades profesionales. Señalaron que en el contexto de la pandemia el acceso a citas médicas con especialistas ha empeorado, pues dichos doctores solo atienden a 5 personas por día. Además, otra de las participantes señaló que al acudir al IHSS le indicaron que los médicos especialistas están en suspensión por la pandemia.

Por otra parte, en los grupos focales se documentó la falta de medicamentos en los hospitales públicos y lo difícil que era adquirirlos por la falta de recursos económicos. Una participante manifestó que “logró consultar” pero después no pudo acceder a medicamentos, pues no había en ese momento y tuvo que gastar más de mil lempiras de su propio bolsillo. Asimismo, indicaron que tampoco había medicamentos para otros padecimientos como presión alta, colesterol, entre otras.

Sobre este punto, el Estado de Honduras estaría incumpliendo su *obligación de proteger la disponibilidad y la calidad* de medicamentos esenciales, en los términos de lo señalado por el Comité DESC en su Observación General 14.¹²²

ii. No garantizó la accesibilidad a servicios de salud, incluyendo la sexual y reproductiva.

La *accesibilidad* del derecho a la salud, como ya se señaló, implica cuatro elementos clave: la no discriminación, la accesibilidad física, la accesibilidad económica y la accesibilidad de la información.

En el contexto de la pandemia, la CIDH señaló que esto implica velar por acceso equitativos a las instalaciones, bienes y servicios de salud sin discriminación alguna, sean públicos o privados, asegurando la atención de las personas con COVID-19 y los grupos desproporcionalmente afectados por la pandemia, así como personas con enfermedades preexistentes.¹²³ Y enfatizó que la escasez de recursos no justifica actos de discriminación directos, indirectos, múltiples o interseccionales.¹²⁴

Como se ha documentado, existen múltiples barreras de accesibilidad interconexas, como lo son la física y la económica, que son también discriminatorias. Como ha establecido el Comité DESC, las instalaciones y los servicios de salud deben ser accesibles a todos, especialmente a los más vulnerables, sin discriminación de ningún tipo. Lo cual no ha sido así en los casos de las trabajadoras de la maquila, quienes, al vivir en lugares lejanos a los centros de salud, sin transporte público disponible y sin ingresos económicos, enfrentaban graves dificultades para acceder a los servicios de salud, pues no contaban con el dinero suficiente para poder pagar transporte privado, y algunas que lograron hacerlo, se encontraban con límites a la disponibilidad de medicamentos a los cuales no podían acceder por falta de dinero.

¹²² Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. *Observación general N.º 14 El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12)*. Comité DESC. 29º período de sesiones 2002. párr. 12, incisos a) y d). Disponible en: <https://bit.ly/3qE8DAH>.

¹²³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*. CIDH. 2020. Resolutivo 8.

¹²⁴ Ídem.

Por tanto, el Estado de Honduras no ha garantizado que las infraestructuras de salud, bienes y servicios estén verdaderamente al alcance de todos, incluyendo el velar por que las familias más pobres no tengan que soportar una carga desproporcionada de los gastos relacionados con la salud.

Adicionalmente, el Estado de Honduras también ha incumplido su obligación de continuar garantizando la continuidad y accesibilidad de los servicios de salud sexual y reproductiva, aún durante la crisis de la pandemia.¹²⁵

Particularmente, en el contexto de la pandemia las trabajadoras señalaron que dar seguimiento a pruebas de citología y mamografías ha sido difícil al no haber transporte público disponible, el traslado en taxis había aumentado el doble e incluso el triple, lo cual en muchos casos las imposibilitaba a acudir a sus pruebas.¹²⁶

c. El Estado de Honduras violó el derecho de acceso a la justicia de las trabajadoras de la maquila

Sobre el derecho de acceso a la justicia, la Convención Americana señala expresamente en su artículo 25 que:

1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.
2. Los Estados Parte se comprometen:
 - a. a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso; [...]

Al respecto, la Corte IDH ha declarado que la protección judicial, “constituye uno de los pilares básicos de la Convención Americana y del propio Estado de Derecho en

¹²⁵ Ibidem. Resolutivo 53.

¹²⁶ Ver Sección “Sobre el acceso a servicios de salud, incluida la sexual y reproductiva”.

una sociedad democrática”.¹²⁷ Y ha señalado que “los artículos 8 y 25 de la Convención también consagran el derecho al acceso a la justicia, norma imperativa del Derecho Internacional”.¹²⁸

En ese sentido ha señalado que el principio de tutela judicial efectiva requiere que los procedimientos judiciales sean accesibles para las partes, sin obstáculos o demoras indebidas, a fin de que alcancen su objetivo de manera rápida, sencilla e integral.¹²⁹

Los derechos laborales vulnerados, señalados en la sección *supra* correspondiente, se dieron en conjunto con la violación al derecho de acceder a la justicia en los términos establecidos por el Derecho internacional. Como se documentó a lo largo de esta investigación, las oficinas de la Dirección General de Inspección del Trabajo permanecieron cerradas físicamente, no respondían llamadas y prácticamente estaban inaccesibles incluso virtualmente.

Según información de la Dirección General de Inspección del Trabajo, ante nuestra solicitud de acceso a la información pública, señaló que sus instalaciones en las ciudades y municipios de San Pedro Sula, Villanueva, Puerto Cortés en el Departamento de Cortés y El Progreso en el departamento de Yoro, que son aquellas en las que se encuentran instaladas las empresas maquiladoras, estuvieron cerradas hasta el 7 de septiembre, 10 agosto, 17 de agosto y 7 de septiembre, de 2020, respectivamente.¹³⁰ Es decir, en promedio, permanecieron inaccesibles durante 6 meses.

Adicionalmente, la referida Dirección General, informó en la misma solicitud de acceso que “mientras estuvieron cerradas las instalaciones de la Secretaria de Trabajo, se proporcionó números de teléfonos de Inspectores de Trabajo para que

¹²⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Castillo Páez vs. Perú. Fondo*. Sentencia de 3 de noviembre de 1997. Serie C No. 34, párr. 82, y *Caso Mohamed vs. Argentina. Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 23 noviembre de 2012. Serie C No. 255, párr. 82.

¹²⁸ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Goiburú y otros vs. Paraguay. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 22 de septiembre de 2006. Serie C No. 153, párr. 131.

¹²⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Mutatis mutandi, Caso Mejía Idrovo Vs. Ecuador. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 5 de julio de 2011. Serie C No.228, párr. 106, y *Caso Furlan y familiares Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 31 de agosto de 2012. Serie C No. 246, párr. 211.

¹³⁰ Documento proporcionado por el Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP) como respuesta a solicitud de acceso a la información pública por las organizaciones parte de la investigación.

los usuarios se pudieran comunicar y evacuar cualquier consulta laboral, así como la realización de cálculos de prestaciones”. Al respecto, también se le preguntó por el número de consultas recibidas virtualmente por posibles violaciones a derechos laborales, hasta el cierre del año 2020. A lo que se indicó que “[t]odas las solicitudes se han presentado de manera presencial”.¹³¹ Esta información coincide con la documentada de los grupos focales y las entrevistas, en las que las trabajadoras señalaron que sus llamadas no eran contestadas y no les fue posible interponer sus denuncias.

Así, durante los primeros 6 meses de la pandemia, en los momentos de mayor incertidumbre y dificultad económica, las trabajadoras no tuvieron acceso efectivo a la justicia para tutelar sus derechos laborales, en particular respecto de sus derechos laborales irrenunciables, como el despojo de sus días feriados y vacaciones, así como aquellos violentados por el incumplimiento de la Ley de Auxilio.

¹³¹ A Documento proporcionado por el Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP) como respuesta a solicitud de acceso a la información pública por las organizaciones parte de la investigación.

VI. Conclusiones y recomendaciones

De todo lo expuesto en el presente informe ha quedado en evidencia el impacto negativo que la pandemia por COVID-19 ha tenido en las mujeres que trabajan en la industria maquiladora en Honduras.

De los antecedentes históricos y normativos del régimen especial en el que se encuentran suscritas las empresas maquiladoras, es evidente que el Estado de Honduras ha otorgado y continúa otorgando privilegios económicos, fiscales y normativos a estas empresas. Así como ha sido omiso en sus obligaciones de supervisar que aquellas respeten los derechos más fundamentales de las trabajadoras.

La lógica de producción de la industria maquiladora y las normativas desarrolladas alrededor, provienen de un tipo de modelo económico que valora el crecimiento desmedido de unos cuantos detentores del poder económico, a expensas de los derechos, la dignidad y la vida de grupos de personas históricamente excluidas, particularmente las mujeres. Ello ha implicado que las normativas no tomen en cuenta sus vivencias y necesidades particulares, y mucho menos se han valorizado sus roles como parte del desarrollo económico.

Dicho contexto se ve favorecido además por los factores de discriminación interseccional que hacen vulnerables a las mujeres trabajadoras de la maquila de aceptar condiciones de trabajo precarias. Como fue documentado a través de la encuesta virtual realizada a mujeres que trabajan o han trabajado en la maquila, la mayoría de las personas empleadas por la industria maquiladora, son mujeres jóvenes, con baja escolaridad, provenientes de familias con escasos recursos económicos, o mujeres cabeza de familia, que al necesitar ingresos para su subsistencia y la de sus familias, aceptan las condiciones de trabajo precarias.

Ante dicho escenario, la pandemia por COVID-19, sirvió para hacer aún más evidentes las graves violaciones a derechos humanos que las empresas maquiladoras, con la aquiescencia del Estado Hondureño, están cometiendo en el país, y particularmente el impacto desproporcionado que éstas tienen en las vidas de las mujeres trabajadoras.

Así, de las violaciones a derechos humanos evidenciadas, destacan la responsabilidad del Estado de Honduras por la violación al derecho al trabajo, particularmente por no haber garantizado el derecho de las obreras de la maquila a disfrutar de sus derechos laborales irrenunciables, como lo son días feriados y vacaciones; así como al no haber adoptado todas las medidas adecuadas y a su alcance para proteger a las trabajadoras ante el incumplimiento de la ley de auxilio y su impacto diferenciado en mujeres cabeza de familia; así como la falta de supervisión de la implementación del protocolo de bioseguridad; y al no haber protegido la estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras de la maquila, particularmente aquellas con enfermedades de trabajo o embarazadas, afectando gravemente su derecho a la seguridad social e integridad personal.

Además, el Estado de Honduras violó el derecho a la salud de las trabajadoras, al no haber adoptado las medidas necesarias para proteger la disponibilidad y calidad de los servicios de salud y tratamiento por COVID-19, así como al no haber garantizado la accesibilidad a servicios de salud, incluyendo la sexual y reproductiva.

El Estado de Honduras también violó el derecho de acceso a la justicia de las trabajadoras de la maquila al no garantizar el funcionamiento efectivo y de respuesta, por parte de sus órganos de protección de los derechos laborales.

En ese sentido, tomando en cuenta el análisis realizado de las violaciones a derechos humanos referidas, se recomienda lo siguiente:

a. A las autoridades del Estado de Honduras

- Garantizar el cumplimiento por parte de las empresas de las jornadas de trabajo establecidas en el Código del Trabajo en la Constitución de la República.
- Cumplir con las recomendaciones que han sido dadas por diversos órganos internacionales, entre estos el Comité de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Comité CEDAW por sus siglas en inglés), la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, en específico:

- Refuerce las medidas para reducir la desigualdad salarial por razón de género, haciendo respetar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y aplique leyes que establezcan que las mujeres y las niñas empleadas en el sector informal de la economía estén cubiertas por la legislación laboral y la protección social (Decreto núm. 318-2013);
 - Aumente los recursos humanos, técnicos y financieros para que la inspección de trabajo investigue y vigile que se respeten las condiciones de trabajo decente y los derechos laborales de las mujeres y las niñas, detecte las prácticas discriminatorias contra las mujeres en la esfera laboral, particularmente en el sector informal; enjuicie y castigue debidamente los casos de violencia sexual y acoso contra las mujeres en el lugar de trabajo y refuerce los mecanismos de recopilación de datos a ese respecto;
 - Adopte medidas para abordar cuestiones relativas a la salud y los riesgos laborales, en particular de las mujeres que trabajan en el sector agroindustrial.¹³²
- Crear la legislación y políticas públicas necesarias para implementar los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos y las dimensiones de género que fueron señaladas en el informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.¹³³
 - Que ratifique los Convenios 185 y 190 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).
 - Que apruebe y posteriormente implemente una Ley de Salud en el Trabajo, con enfoque preventivo y de género, para estos efectos deberá asignar los recursos necesarios.
 - Que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) cuente con personal especializado en todas las disciplinas de salud en el trabajo e incorpore la

¹³² CEDAW, Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Honduras, 25 de noviembre de 2016, CEDAW/C/HND/CO/7-8. Disponible en: <https://bit.ly/3b3cZMp>.

¹³³ Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos, 23 de mayo de 2019, A/HRC/41/43. Disponible en: <https://bit.ly/3GaVZlt>.

prevención, y los estudios ergonómicos, a la vez que garantice el cumplimiento de lo ordenado por la Comisión Técnica de Riesgos Profesionales del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y mejore los mecanismos de seguimiento, capacitando a sus funcionarios/as sobre salud y trabajo e incorporando el enfoque de género.

- Que la Comisión Interventora del IHSS elimine la inspección del puesto de trabajo como requisito para cambiar de puesto de trabajo en el proceso de emisión de los dictámenes de reubicación laboral e incorpore un formulario para obtener la información requerida, ya que ha constituido un obstáculo para que las mujeres puedan ser reubicadas de puesto de trabajo cuando sus padecimientos son calificados como enfermedad profesional.
- Que se asignen los recursos materiales y humanos necesarios especializados en la materia y con sensibilidad hacia la situación de las mujeres por su condición de género para garantizar la agilización de los procesos judiciales y el acceso a la justicia de las trabajadoras de la maquila.

b. A las empresas

- Respetar las jornadas de trabajo que establece la Constitución de la República y el Código del Trabajo.
- Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos de las mujeres que hayan causado o contribuido a causar a través de sus actividades, incluidas las cadenas de suministro, o que guarden relación directa con las operaciones, los productos o los servicios prestados por sus relaciones comerciales. Para ello deben basarse en datos desglosados por sexo de los efectos adversos que tenga en cuenta el impacto específico y diferente en las trabajadoras de maquilas.
- Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos pertinentes de las empresas, y adoptar las medidas preventivas, correctoras y reparadoras que respondan a las experiencias de las mujeres y sean adecuadas conforme a su participación en el impacto; entre estas medidas, se deben incluir procesos de formación sobre sensibilidad de género a las personas responsables de los procesos adoptados.

- Hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas y procesos adoptados para contrarrestar los efectos adversos sobre los derechos humanos a fin de saber si están dando resultado; y recurrir a organizaciones de mujeres que cuenta con especiales conocimiento y experiencia sobre el tema para que participen en el proceso de seguimiento, puedan evaluar y supervisar las medidas y procesos adoptados.
- Comunicar de qué manera se encaran los efectos adversos y demostrar a las partes interesadas – en particular a las mujeres afectadas – que existen políticas y procesos adecuados.

c. A los órganos internacionales de derechos humanos

- Continuar monitoreando la situación de las trabajadoras de las maquilas en Honduras.
- Solicitar información al Estado hondureño sobre las medidas adoptadas para prevenir violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras de maquilas, para garantizar sus derechos a la salud en el trabajo, a la salud sexual y reproductiva y a sus derechos laborales, así como para investigar los actos arbitrarios de despido y otras violaciones documentadas en el presente informe.
- Recomendar al Estado hondureño la adopción de medidas legislativas y de política pública que permitan garantizar de manera adecuada los derechos humanos de las trabajadoras de maquilas sin discriminación alguna ni acoso laboral.
- Solicitar a las empresas transnacionales que establezcan mecanismos efectivos que garanticen la aplicación de medidas diligencia debida en materia de derechos humanos a fin de identificar, prevenir y mitigar los riesgos de violaciones de derechos integrando una perspectiva de género.
- Soliciten a las empresas que adopten protocolos y procesos que permitan el pronto cumplimiento de lo ordenado por la Comisión Técnica de Riesgos Profesionales del IHSS en los Dictámenes de Reubicación Laboral.

Finalmente, recalcar una vez más, que el modelo maquilador, con la aquiescencia del Estado hondureño, ya venía violentando sistemáticamente los derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores. Y que la pandemia por COVID-19, vino a evidenciar el impacto diferenciado que tiene particularmente en las mujeres. Además, todas las violaciones documentadas y analizadas son parte de un paradigma colectivo que a su vez sostiene un modelo económico y social cuya lógica de funcionamiento permite la acumulación de la riqueza económica de un país en unas cuantas manos, a costa de los derechos fundamentales y la dignidad de muchas personas, la mayoría de las cuales son mujeres.