

Ottawa, marzo 09, 2011

**COMISION PERMANENTE SOBRE RELACIONES EXTRANJEROS Y DESARROLLO  
INTERNACIONAL DEL PARLAMENTO CANADIENSE, Scfaid**

**DOCUMENTO BASE SOBRE SITUACION DE DERECHOS HUMANOS EN HONDURAS**

Presentado por: **COLECTIVA DE MUJERES HONDUREÑAS, CODEMUH**

A los honorables Diputados y Diputadas,

1) Contexto:

Las organizaciones que promovemos y defendemos los derechos humanos en Honduras deseamos expresar nuestra preocupación por la actual situación de los mismos, la impunidad ha permitido el incremento a violaciones permanentes, generales y sistemáticas.

Resulta indispensable tomar acciones imperativamente necesarias para fortalecer la promoción y protección a los derechos humanos en el país, señalamos a continuación algunas áreas temáticas:

**SOBRE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES:** De acuerdo al Observatorio de la Violencia de Honduras los crimines de odio contra las mujeres han aumentado un 77% comparando las estadísticas de los años 2005 al 2009, **especialmente después del golpe de estado**. Del 2005 al 2009 han sido ejecutadas bajo la tipología de femicidios, 1291 mujeres en su mayoría entre las edades de 15 a 44 años. Y hasta junio del 2010, 185 mujeres, y en los primeros meses de este año 2011, 57 mujeres han sido asesinadas.

Cerca de 6000 mujeres solo de la zona metropolitana del Valle de Sula denuncian judicialmente alguna o todas las manifestaciones de violencia doméstica tipificadas en la Ley contra la Violencia Doméstica.

En el 2009, Medicina Legal del Ministerio Público atendió: 5.0% a menores maltratados – maltratadas; 11.2%, mujeres agredidas; 16.1%, por delitos sexuales.

A pesar de contar con Oficinas Municipales de la Mujer, una Fiscalía Especial de la Mujer, Una jurisdicción Judicial Especializada en Violencia Doméstica, no han habido avances significativos para combatir la violencia hacia las mujeres, contar con oficinas abiertas al público no significa un verdadero acceso a la justicia, luego entonces, uno de los problemas principales es que no existe el real acceso a la justicia. Los y las operadoras de justicia no han hecho una investigación eficaz que permita llevar a los responsables a juicio y sobretodo a ser condenados, con una impartición de justicia pronta (no se cumplen los plazos y términos legales y judiciales), ni con políticas de Estado que impulsen acciones conjuntas e interinstitucionales para el tratamiento de esta problemática, entre otras cosas, con consecuencias y asentamiento de la impunidad.

**SOBRE EL DERECHO A LA SALUD:** Honduras solo cuenta con 4 hospitales públicos con clínicas de especialidades. Y la Seguridad Social que está obligado constitucionalmente a dar atención y servicios médicos a la población trabajadora solo cuenta con 2 hospitales con clínicas de especialidades.

Con estas estadísticas es entendible que El Estado de Honduras ha venido violentando de manera generalizada los derechos a la salud del pueblo hondureño, especialmente a las mujeres. Lo limitado del servicio de hospitales no genera una atención médica pronta y eficaz, las personas tienen que esperar hasta 6 meses para ser atendida por especialistas. Los servicios de farmacia constantemente son denunciados por la falta de medicamentos.

En cuanto a la situación de la salud ocupacional de la población trabajadora, las obreras y los obreros se enfrentan diariamente con la denegación de los servicios de salud, ya que el Instituto Hondureño de Seguridad Social, IHSS ha firmado un acuerdo con los patronos llamándolo servicio subrogado al Sistema Médico de Empresa SME, prácticamente, es una privatización de servicios, que permite que en clínicas de las fábricas maquiladoras, los médicos dentro de los centros de trabajo limita la emisión de incapacidades y la remisión de los trabajadores y las trabajadoras a las clínicas del Hospital del IHSS. Estas acciones de las empresas y la complicidad del Estado de Honduras tienen en peligro el peligro la seguridad, salud y la vida, de la población trabajadora. Ya que su patrono decide cuando o no debe ir a los servicios de atención médica de IHSS.

La normativa de trabajo vigente es limitada en materia de salud, higiene y seguridad laboral e inspección, debido a que la legislación laboral fue hecha y aprobada en los años cincuenta cuando no existían los nuevos rubros de producción, por ejemplo: la industria maquiladora por su ineficiente organización del trabajo, la falta de protección a la seguridad, salud y vida de la población trabajadora, ha provocado a las obreras y obreros enfermedades en sus huesos, músculos y tendones que en la mayoría de los casos son irreversibles. También nos encontramos con la falta de tutela de las autoridades del trabajo para hacer cumplir con lo estipulado en la ley nacional y los lineamientos internacionales en la materia. Esto es otra violación generalizada, sistemática e ininterrumpida a los derechos a la salud y vida de las personas.

De acuerdo a Investigaciones de la Colectiva de Mujeres Hondureñas, 92,4% de las personas atendidas y empleadas en la industria maquiladora padecen de Trastornos Músculo Esqueléticos Ocupacionales.

**SOBRE LOS DERECHOS DE TRABAJO:** La aprobación de leyes o programas dentro de los estándares de la Oficina Internacional del Trabajo, OIT que regionalmente promueve el trabajo decente **ha generado un retroceso de las conquistas logradas de las luchas de los movimientos sociales porque ha disminuido los parámetros de respeto y observancia de los Estados a 8 convenios denominado fundamentales.**

De acuerdo a los indicadores de Desarrollo Humano, Honduras está muy por debajo de las cuantificaciones establecidas por las Naciones Unidas; pero en el periodo 2006 al 2010 El Estado ha aprobado leyes o decretos ejecutivos que permean o desregulan las normas de trabajo o retrocesos a las reivindicaciones de luchas históricas de las trabajadoras y los trabajadores.

Hay leyes o decretos vigentes: las Zonas de Empleo e Inversión, ZIE que permite un salario mínimo en grado menor y diferenciado en las zonas denominadas de bajo índice de desarrollo humano. En la aprobación del salario mínimo para el año 2008 se dejó fuera del ajuste del salario mínimo a una industria denominada sensible por El Estado, la maquila. El retraso y prácticamente del congelamiento del salario mínimo en el año 2010, y que no corresponde con la realidad del coste de la vida, solo se revisó en un 3%, cuando los niveles inflacionarios rayan el 8% de acuerdo al Banco Central.

Y finalmente a finales del 2010 el Congreso Nacional aprobó un Programa de Generación de Empleos para combatir la crisis que permite contratar a tiempo temporal y por horas aun en los empleos que la ley obliga sean permanentes y sin ningún beneficio en cuanto a seguridad salarial, protección por paro o cesantía, vacaciones y seguridad social, entre otras.

La pobreza no se combate limitando el acceso a un salario justo, al derecho a la seguridad social, y a las demás prestaciones anuales en los centros de trabajo cuando la mayoría de la población sobrevive con menos de US\$ 1.00 diario. Un país donde el 51.5% de la población es mujer, que en su mayoría son jefas de hogar y con un promedio de 2.7% de hijos e hijas por mujer. Es concretamente discriminatorio y atenta contra el derecho a la vida de las personas.

Con estas medidas se ha precarizado la situación de la población hondureña, está en total riesgo la salud y vida de la población trabajadora y sus familias dependientes. Esto es una violación sistemática e ininterrumpida al derecho a la vida, a la seguridad e integridad de las personas.

Y otras como ser: Libertad de expresión, libertad de asociación y de reunión, tortura y tratos crueles inhumanos y degradantes, reparación y resarcimiento de las víctimas de derechos humanos-laborales, derechos de la niñez.

## **2) Transnacional canadiense en Honduras-maquila**

La trademark® GILDAN ACTIVEWEAR es una empresa dedicada a la confección de ropa y textil, en Honduras tiene siguientes plantas procesadoras: Gildan San Miguel, Gildan San Antonio, Gildan San José, Gildan Hontex, Gildan Hosiery, entre otras.

Gildan Activewear es una de las corporaciones que más viola los derechos humanos de miles de obreras y obreros de honduras, con la complicidad de las instancias estatales responsable de hacer que la legislación laboral sea aplicada. Y estas acciones y/o

omisiones a los derechos laborales traen consecuencias también a las actividades relacionadas con la vida personal de las obreras. Desde el año 2006 Codemuh ha expuesto a los representantes de GILDAN ACTIVEWEAR, tanto a nivel nacional como a la matriz en su país de origen sobre la ineficiente organización del trabajo en sus fábricas asentadas en Honduras. Y no han mostrado interés por realizar los cambios necesarios para garantizar las condiciones para prevenir continuar dañando la vida de las trabajadoras y los trabajadores y tampoco para dar respuesta a los problemas ya dados.

Además de violentar el Código de Conducta del FLA y a la normativa del trabajo hondureña, como ser: Jornada de trabajo protegida, pago de horas extras, etc. deriva de la deficiente organización del trabajo y diseño ergonómico de los puestos de trabajo en sus plantas productoras que ha ocasionado y sigue ocasionando daños a la salud de las obreras (os) que en que muchos son irreversibles.

### **1. Salud y Seguridad:**

La organización de trabajo en las fábricas de manufacturas de Gildan Activewear está integrada en equipos o cadenas de producción de hasta 22 operarias. Cada cadena tiene una meta conjunta diaria de hasta 500 docenas y que deben realizar en una jornada ininterrumpida y agotadora de once horas con treinta minutos (11:30 hrs) de trabajo porque funcionan bajo el sistema denominado 4 x 4; la meta que oscila según la eficiencia de los equipos y por las operaciones de costura asignadas lo que implica la realización de 20,000 o más movimientos repetitivos diariamente de articulaciones, tendones y músculos de las obreras.

El sistema denominado 4 X 4 consiste en comprimir la jornada semanal de 44 horas laborales a realizar en 6 días o en una semana a 4 días laborales, por lo que las metas a cumplir en una semana ahora la tienen que realizar en 4 días. Este sistema se implementó en la maquila de confección de ropa y en las textileras sin analizar y evaluar los efectos perjudiciales en la salud de a la exposición prolongada y a los factores de riesgo. Y hasta la fecha GILDAN ACTIVEWEAR se niega a la revisar los métodos, las jornadas ilegales, la meta de producción y los diversos factores de riesgo.

También es constantemente denunciada por las obreras y obreros la realización de horas extras nocturnos al finalizar sus jornadas semanales, esto es totalmente atentatorio a la salud e integridad física de las personas y con completo violación al Convenio de la OIT sobre trabajo forzoso o esclavizante.

Actualmente y por un periodo de hasta 8 semanas, han cambiado la jornada de trabajo sin autorización de las autoridades del trabajo y bajo una violación flagrante al Convenio sobre Trabajo Forzoso de la OIT, a trabajar 11:30 horas por 6 días a la semana, descansando lógicamente un día. Y la jornada nocturna que en Honduras no puede ser superior a 6 horas por día, en Gildan San Miguel la realizan bajo la misma duración de 11:30 horas, **haciendo un total de 69 horas semanal cuando en Honduras la jornada está**

**protegida a 36 horas en trabajo nocturno y 44 en jornada diurna.** Como se observa la marca Gildan Activewear con conocimiento de los daños a la salud que provocan sus altas metas de producción y la jornada de trabajo, en lugar de disminuir las metas y reducir la jornada, la aumentan.

Estas jornadas atípicas de trabajo es una franca violación a la legislación laboral hondureña, que en su Constitución señala que la jornada diaria máxima es de 8 horas, al igual que el Código de Trabajo vigente. También se infringen Convenios de la Oficina Internacional del Trabajo relativos a la jornada de trabajo, Inspección de Trabajo y al Trabajo Forzoso. Y esas 3 horas con treinta minutos restantes no las pagan como jornada extraordinarias, violentando nuevamente la normativa nacional y el Código de Conducta de la FLA.

Las trabajadoras y trabajadores realizan el trabajo bajo condiciones de diestrés derivadas de las exigencias para producir la meta fijada de producción, en caso de no cumplirla todas(os) las(os) integrantes de la línea de producción solo reciben salario base, que es hasta un 50 % menos aproximadamente, convertido en dólares, son US\$ 44.61 de pago semanal, esto obliga a las obreras a no tomar los recesos matutinos y vespertinos que son de 15 minutos cada uno y que el almuerzo lo hagan en 15 minutos en lugar de los 30 minutos que la empresa asigna con la finalidad de alcanzar la meta impuesta y obtener mejor salario, e incluso se presentan media hora antes de su hora de entrada para iniciar y adelantar el trabajo diario; esto hace que el trabajo sea prácticamente ininterrumpido por espacio de 11 horas con treinta minutos o más, en aquellos casos, en que la jornada se prolongue por la realización de trabajo en horas nocturnas o cuando se les obliga a trabajar hasta dos días de su descanso, en dicho caso, trabajan 11:30 hrs 6 días a la semana.

Las deficiencias ya explicadas, especialmente por la duración e intensidad de la jornada diaria, las metas excesivas de producción, y la exposición a otros factores de riesgos han provocado problemas de salud a las obreras y a los obreros, principalmente enfermedades de trabajo que les han generado daño que muchas son irreversibles.

#### LOS FACTORES NOCIVOS Y EXIGENCIAS SON:

**Riesgo disergonómico:** (1) posturas forzadas, (2) manipulación manual de cargas, (3) vibraciones, (4) movimientos repetitivos, (5) maquinas con altura del plano de trabajo no ajustable de acuerdo a la talla de la trabajadora(or), (6) sillas de trabajo no ergonómicas o en mal estado.

**Factores de riesgo en cuanto a la organización del trabajo o psicosociales:** (1) exigencia de cumplir altas metas de producción, (2) ausencia de tiempos de reposo, (3) trabajadoras (es) sin posibilidad de opinar y decidir en la forma de realizar su trabajo; (4) diestrés, (5) trabajo monótono y repetitivo, (6) mobbing.

**Factores del entorno:** (1) mal diseño del puesto de trabajo, (2) temperaturas elevadas, (3) deficiente iluminación, (4) humedad elevada, (5) polvos textil y (6) exposición a tóxicos.

**Estas son algunas de las posturas forzadas y exigencias que causan los trastornos músculo esqueléticos ocupacionales, TMEO:** (1) mano fuera de posiciones neutras, (2) desviación lateral, flexión o extensión de la muñeca, giros, (3) tronco inclinado, (4) cuello inclinado, (5) brazo(os) elevado(s) por arriba de la altura del hombro(s)

- **Hasta esta fecha a 39 obreras el Instituto Hondureño de Seguridad Social, IHSS les ha emitido Dictámenes de Reubicación Laboral por la Comisión Técnica de Riesgos** Profesionales u Opiniones Medicas para un cambio de puesto de trabajo. Ambos generan obligaciones a las fábricas a adecuar los puestos de trabajo de acuerdo a las especificaciones y recomendaciones de los dictámenes.
- A 8 obreras el IHSS les ha extendido Dictámenes de Calificación enfermedades profesionales.
- Asimismo 16 trabajadoras ya cuentan con diagnósticos de padecimientos músculos esqueléticos que se encuentran en trámites para la calificación del riesgo.
- Cerca de 40 obreras se encuentran en tratamiento medico y en proceso de emisión de sus dictámenes en IHSS.

## **2. Acoso o abuso:**

A las obreras que constantemente visitan al medico, tienen incapacidades o ya han obtenido su Dictamen de Reubicación Laboral son hostigadas y/o discriminadas. EL Personal de las clínicas de las fábricas, de Recursos Humanos y de Producción, les dicen: “En tu casa te puedes restablecer y la empresa está abierta para negociar, es mejor que dejes de trabajar”. Estas presiones colocan a las obreras en una situación crítica mayor, ya que la mayoría tienen préstamos pendientes con la cooperativa de la empresa, y en caso de ceder a dichas influencias pierden además de su trabajo, el derecho a la seguridad social.

También es un abuso y un acto discriminatorio que GILDAN ACTIVEWEAR someta a las obreras a producir eficientemente y en menor tiempo para que la empresa les otorgue pueda otorgar un bono de comida; entonces, aquellas personas que por sus situaciones salud no producen de acuerdo a las exigencias de producción patrono no gozan de esos “beneficios”.

Las altas metas de producción impuestas bajo políticas de incentivos salariales y beneficios como el cupón de comida y por no perder su trabajo, obliga a las trabajadoras a realizar su labor bajo esas condiciones y exponerse a factores de riesgo que impactan negativamente en su salud y en su vida privada. Sus lesiones les impiden realizar su labor en condiciones iguales a las personas sin problemas de salud, luego entonces, no gozan del beneficio del bono de comida y de los bonos de producción lo cual es una práctica discriminatoria y constituye un acoso por no cumplir con los objetivos empresariales, de los cuales las y los trabajadores nunca fueron informadas e informados ni consultados(as); y paradójicamente cuando ya se encuentran enfermas a consecuencia de los métodos de trabajo y programas de producción se les hostiga para renunciar.

Como las enfermedades profesionales les han disminuido su capacidad física e impactado negativamente en su vida pública, privada y doméstica es un castigo la supresión de esos beneficios por el hecho de estar limitaciones or sus problemas de salud y no producir como anteriormente.

La escala salarial y que depende del cumplimiento de meta de producción por equipo de trabajo promueve el mobbing entre los y las trabajadoras con otras capacidades antroposicofisiologicas, especialmente en las obreras con daños a su salud, ya que les dicen *“no querés trabajar, si querés descansar mejor quédate en tu casa”*. Ante esta situación GILDAN no ha hecho nada para impedirlo, convirtiéndose en cómplice o en promotora de ello a fin de lograr la renuncia de las obreras. Y también en actor, ya que doctoras, ingenieros y jefas de personal, constantemente les *“ofrecen”* una negociación para dejar de trabajar.

### **3. Salarios y beneficios:**

La mayoría de las obreras con enfermedades ocupacionales tienen una antigüedad considerable para la marca Gildan Activewear, y producían hasta 500 docenas diarias. Su trabajo bajo un ritmo intenso, la larga jornada les produjo estas lesiones, y ahora que ya no pueden producir como antes y están reubicadas de puesto de trabajo, no reciben un salario protegido. La empresa debería pagarles o protegerles su salario al promedio de un bono de producción de 500 docenas y darles el bono de comida, sin exigirles producción.

### **4. No discriminación:**

Algunas trabajadoras con problemas de salud y con Dictámenes de Reubicación de su puesto de trabajo, según el caso, no han sido reubicadas o su reubicación es inadecuada porque no se realizaron los estudios ergonómicos de los puestos de trabajo.

También las obreras con problemas de salud conocidos, tanto por representantes de la marca Gildan Activewear, Secretaría de Trabajo o por sus compañeras (os) de trabajo, sobreviven situaciones de discriminación por el aislamiento del resto del personal de la planta, las dificultades para asistir a consulta médica, y las violaciones ya señalas en los acápite 2) y 3) de este texto referentes a Acoso y Abuso, y Salarios y Beneficios. Así como de los sobrenombres o etiquetas con que se refieren a ellas, y que los y las representantes de la marca no han mostrado interés legítimo de detenerlo.

Por tanto, es discriminación, el pago solo del salario mínimo, la suspensión de los bonos de comida, el aislamiento del resto del personal por encontrarse con daños a la salud y, por encontrarse organizadas en defensa de sus derechos humanos-laborales.

En cuanto a la atención medica, se señala que solo se cuenta a una doctora de medicina general por cada planta, bajo un horario de 6 horas diarias. Solo atiende cerca de 30 personas por día. Entendiendo que el última día de turno (4 día) solo atiende controles

prenatales. Y no se cuenta con medico(a) los fines de semana. Entonces si una obrera ingresa a su turno un viernes (ese es el único día que la puede atender), y cada turno está con una capacidad de 1.000 plazas, su 2do y 3er días es fin de semana y no hay médico(a) en las plantas y, su cuarto día (último de turno) solo atiende embarazadas.

Denunciamos al Sistema Medico de Empresa que funcionan dentro de las fábricas ya que limitan el acceso a servicios médicos y de salud a las trabajadoras y a los trabajadores, ya que se necesita su pase medico para que la obrera pueda ser atendida en el Hospital de la Seguridad Social.

**Actualmente Honduras está sumida en la miseria, con altos índices de inflación y de paro laboral, las personas cada día sobreviven situaciones de violencia a su integridad, y que las violaciones y la impunidad se han agravado desde el golpe de estado en el año 2009, vimos bajo un régimen dictatorial que se a propuesto a no escuchar al pueblo.**

**Con el conocimiento hacia el gobierno canadiense, instamos que demuestren su respeto y lucha por sociedades mas justas y equitativas, con paz y plena democracia, recomendamos lo siguiente:**

De manera generalizada:

Se insta al gobierno Canadiense a NO RECONOCER al Presidente del régimen Porfirio Lobo Sosa mientras no asegure el respeto de los derechos de las humanas y de los humanos, enjuicie a los responsables de los crímenes de lesa humanidad, y los crímenes de odio hacia las mujeres, deje sin lugar los decretos aprobados que implican un retroceso a los derechos laborales, a los derechos de las mujeres, garantice el retorno seguro de los y las hondureñas en el exilio por razones políticas, el cese de la represión en contra del movimiento campesino del Aguan y Zacate Grande

Que interceda para que el Estado Honduras ratifique: el protocolo facultativo de la CEDAW, de Belen Do Para, el convenio 187 de la OIT sobre salud y seguridad, y el Protocolo de San Salvador.

Al interior del Estado genere políticas públicas para prevenir, erradicar la violencia hacia las mujeres, se analice el rol y la posible eliminación del Sistema Medico de Empresas (en la maquila). Asimismo inste al Estado hondureño a revisar la normativa vigente sobre higiene, Seguridad y salud laboral, Inspección y Ergonomía, adaptar las condiciones de las trabajadoras y de los trabajadores y los cuadros de atención en servicios de hospitales, morbilidad, atención de los riesgos profesionales por enfermedades y accidentes de trabajo, y fortalecer ese régimen no solo en el pago de las pensiones si no pensado desde la prevención. Y derogue los decretos o leyes que han dejado de lado las conquistas sociales – laborales. Las conquistas sociales solo pueden ser revisadas o modificadas por aquella parte que lucho por su aprobación o implementación para mejorarlas y no para disminuirlas.



En específico para Gildan Activewear:

1. Crear puestos de trabajo especiales para los y las trabajadoras con daños a su salud producto de la actividad laboral, siguiendo los lineamientos internacionales en materia de prevención de riesgos ocupacionales y a que realice estudios ergonómicos de las plantas de producción que tiene en Honduras.
2. Se permita la participación activa de sus trabajadoras y de sus trabajadores, de la Colectiva de Mujeres Hondureñas, junto con WRC, RSM y FLA como auditores sociales de las acciones o métodos planteados en una evaluación que en materia de ergonomía supuestamente está realizando la empresa con una universidad de Carolina del Norte de los Estados Unidos.
3. Que cese el acoso u hostigamiento laboral y la discriminación que viven las obreras con problemas de salud ocupacional por parte de GILDAN ACTIVEWEAR.
4. Y también se solicita su intervención para que GILDAN AVTIVEWEAR realice estudios ergonómicos y las modificaciones necesarias a los puestos de trabajo para prevenir que otras trabajadoras (es) sean dañadas en su salud.
5. Que esta gran transnacional respete la normativa del país en cuanto a su jornada de trabajo, prohibición de horas extras e imposición de metas de producción.

Muchas Gracias

MARIA LUISA REGALADO MORAN  
COLECTIVA DE MUJERES HONDUREÑAS