

RESUMEN EJECUTIVO

INFORME: EL IMPACTO DIFERENCIADO DEL COVID-19 EN TRABAJADORAS DE LA MAQUILA EN HONDURAS: DATOS, CASOS Y VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS.

El presente resumen ejecutivo presenta los principales hallazgos de la investigación que la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), Abogados Sin Fronteras Canadá (ASFC) y Women's Link Worldwide (WLW) llevaron a cabo durante el último trimestre del año 2020 y el primer trimestre del año 2021. El objetivo de esta investigación fue conocer el impacto diferenciado que la pandemia por COVID-19 ha tenido sobre los derechos de las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora en Honduras, particularmente, sobre sus derechos laborales, su derecho a la salud -incluyendo la sexual y reproductiva- y su derecho de acceder a la justicia.

I. Contexto

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), Quimistan (2), Choloma (6), San Pedro Sula (4) y Villanueva (3)¹. Estos parques industriales forman parte de las conocidas “zonas francas o zonas económicas especiales”, que tienen 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 mediante generosos incentivos fiscales, mano de obra barata y regulaciones laxas.²

Al cierre del año 2019, la cantidad de personas empleadas en la industria maquiladora en Honduras se calculaba entre 150.000 y más de 170.000 personas³. De acuerdo con la Asociación Hondureña de Maquiladoras, el 75% de ellas trabajaban en las industrias de la confección y textiles, dando un

¹ La Lima: Aeroimpex, Progreso: ZIP El Porvenir, Quimistan: ZOLI Cofradía Industrial Park, Green Valley Industrial Park; Choloma: ZIP Choloma, INHDELVA, Inversiones Las Flores, San Miguel Industrial Park, ZOLI Honduras Industrial Park, ZOLI America San Pedro Sula: Altia Business Park, ZIP Calpules, ZIP San Jose, ZOLI St. Andrews Villanueva: ZIP Buena Vista, ZIP Buffalo, Villanueva Industrial Park.

² Oxfam Intermón, *Derechos que penden de un hilo zonas francas textiles frente a cooperativas de comercio justo*. OXFAM. 2015. Disponible en: <https://bit.ly/37omKDF>

³ Invest. Banco Interamericano para el Desarrollo. *BID Invest impulsa la cadena de valor del sector textil en Honduras junto al Grupo Elcatex*. 2020 . Disponible en:

Ver también: Forbes Centroamérica, *Maquila generará 15,000 nuevos empleos en Honduras*. Disponible en: <https://bit.ly/2N72Oy7> En el mismo sentido: Maquila Solidarity, *Los Salarios Mínimos de Maquila y las Canastas Básicas de Alimentos en cuatro países de Centroamérica*, Honduras. 2019, pág. 11. Disponible en: <https://bit.ly/2LZlBmKy> Asociación Hondureña de Maquiladores, industria manufacturera. Disponible en: <https://bit.ly/2LZlBmK>

aproximado de 125,597 personas trabajando en el sector textil y confecciones,⁴ de las cuales el 51% serían mujeres⁵.

El 15 de marzo de 2020, el Gobierno de la República de Honduras 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.⁶ Posteriormente, el 17 de marzo de 2020, se emitió el Decreto Ejecutivo PCM 021-2020 que oficializó la referida suspensión. Estas medidas afectaron de manera especial a los y las trabajadoras.

II. Metodología

En la investigación se utilizaron métodos cuantitativos y cualitativos. Respecto de lo primero, la investigación 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, en un rango de edad de 22 a 55 años, que trabajan o trabajaron en la industria maquiladora. A su vez, de las 95 mujeres encuestadas, 66 tienen hijos e hijas en edad de necesitar cuidado y el 48.4% son mujeres cabeza de familia, es decir, son el sustento económico principal de sus hogares⁷.

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. Asimismo, 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. 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 todo el día en los días de descanso en las maquilas.

Estos datos muestran que la mayoría de las mujeres empleadas por la industria maquiladora son 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, se ven obligadas a aceptar condiciones de trabajo precarias.

La investigación también fue cualitativa, ya que se llevaron a cabo tres grupos focales con trabajadoras: i) aquellas cuyos contratos laborales estaban

⁴ Maquila Solidarity . *Los Salarios Mínimos de Maquila y las Canastas Básicas de Alimentos en cuatro países de Centroamérica*. Honduras. 2019, pág. 11. Disponible en: <https://bit.ly/2LZlBmK>

⁵ 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.

⁶ 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>

⁷ De ellas dependen entre 1 a 7 personas.

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 realizó una investigación documental de los marcos normativos nacionales e internacionales aplicables a la problemática y se enviaron solicitudes de acceso a la información pública a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

III. Hallazgos

1. Afectaciones al derecho a la salud

La pandemia representó un mayor riesgo de salud para las trabajadoras llamadas a regresar a trabajar tras la suspensión de labores, por la alta probabilidad de contagio en las empresas. De las encuestadas, el 100% dijo contar con una dotación de mascarillas entregada por la empresa y el 92% dijo contar con transporte de la empresa para ir y volver al trabajo. Sin embargo, en los grupos focales y entrevistas señalaron que las empresas sólo les estaban proporcionando 4 mascarillas a la semana, les habían dejado de dar careta, les proporcionaban mascarillas de mala calidad o en algunos casos les entregan 5 mascarillas para 15 días, lo que obliga a las trabajadoras a comprar sus propias mascarillas.

Igualmente señalaron que el IHSS requiere la presencia de todos los síntomas para hacer la prueba de COVID-19, y que en algunos casos el reactivo para hacer la prueba se ha agotado antes de poder cubrir toda la demanda. Una de las trabajadoras entrevistadas manifestó que, a pesar de que informó ante su supervisora en la empresa que estaba padeciendo fiebres muy altas y malestar general, no se le practicó la prueba, ni fue enviada a casa o a un centro de salud. Al acudir al IHSS tampoco recibió atención médica ni se le practicó la prueba. No fue sino hasta que cinco personas resultaron contagiadas en la empresa que todo el personal de la planta fue enviado al hospital para que se realizaran pruebas de contagio.

Por otra parte, los buses de transporte de la empresa van con sobrecupo y en ellos no se cumplen protocolos de bioseguridad, pues muchas personas se retiran la mascarilla y careta. Adicionalmente, debían recorrer largas distancias o utilizar un “moto taxi”, sin control de medidas de bioseguridad, hasta llegar a la parada del transporte de la empresa. A su vez, el 58.7% dijo contar con un distanciamiento adecuado en el lugar de trabajo, el 93.3% dijo que se aplicaron tomas de temperatura, el 93% también afirmó que la empresa les proporcionaba gel antibacterial y solamente el 64% dijo contar con aseo diario en las instalaciones.

Adicionalmente, en el contexto de la pandemia, el acceso a servicios de salud se ha visto directa e indirectamente afectado. En los grupos focales, la mayoría de las participantes señalaron que el acceso a servicios de salud, que por lo general es muy limitado, se obstaculizó aún más. En palabras de una de las participantes: “el IHSS⁸ 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.”

En la mayoría de las empresas maquiladoras, las jornadas son de 4x4 y 4x3, en horarios diurnos y nocturnos. Esto significa que en las jornadas de 4x4 las obreras de la maquila trabajan cuatro días con un horario de 12 horas continuas y descansan cuatro días. En la jornada 4x3, trabajan cuatro días, 12 horas continuas diarias, descansan tres días; luego, en otro turno, trabajan tres días, 12 horas continuas diarias y descansan cuatro días⁹. Debido a estas intensas jornadas, a las altas metas de producción y a los movimientos repetitivos, las trabajadoras de las maquilas presentan diversas enfermedades de origen laboral, tales como trastornos musculo esqueléticos ocupacionales: tendinitis en los hombros, lesiones en la espalda (lumbalgia crónica, hernias y desgastes en la columna vertebral), síndrome del túnel carpiano bilateral, tendinitis del manguito rotador de hombro, entre otras.

Como resultado de la investigación, se encontró que durante la pandemia el acceso limitado a salud ha afectado especialmente a aquellas trabajadoras con enfermedades laborales, que precisan de atención médica especializada. Las trabajadoras consultadas indicaron que, durante la pandemia, los doctores de especialidad sólo atienden a 5 personas por día. De igual manera señalaron que no hay medicamentos y que necesitan adquirirlos de manera particular. Una participante manifestó que “logró consulta” pero después no pudo acceder a medicamentos, pues no había en ese momento y tuvo que gastar más de mil lempiras (L1,000)¹⁰ de su propio bolsillo. Asimismo, indicaron que tampoco hay medicamentos para otros padecimientos como presión alta, colesterol, entre otras afectaciones a la salud.

De manera generalizada, las participantes manifestaron su desconfianza en el IHSS, al haber vivido malas prácticas como diagnósticos erróneos, tratamientos inadecuados y mala atención, por lo que manifestaron preferir acudir a médicos particulares. 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.

⁸ Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).

⁹ Centro de Derechos de la Mujer, *Agenda mínima trabajadoras de la maquila*. CDM. Honduras. 2017, pág. 16. Disponible en: <https://bit.ly/3ugWPYj>

¹⁰ Lo cual equivale a cuarenta y dos dólares con seis centavos (\$42,06)

Particularmente, con respecto al acceso de servicios de salud sexual y reproductiva en el contexto de la pandemia, señalaron que acceder a pruebas de citología y mamografías ha sido difícil, pues temen contagiarse del virus al acudir al IHSS. En este aspecto también existe una desconfianza generalizada en el sistema de salud, como lo manifestó una de las participantes, quien compartió la experiencia de una familiar suya quien tuvo fiebres muy altas como resultado de una mala práctica durante una citología en el IHSS.

2. Afectaciones a los derechos laborales

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.¹¹ 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.¹² En promedio, el denominado bono solidario fue de \$6,000 lempiras por mes¹³, de las cuales \$2,500 aportaban las empresas y \$3,500 el Estado¹⁴. Sin embargo, no todas las empresas se adhirieron a este decreto, lo que implicó que muchas empresas suspendieron los contratos de trabajo.

En la práctica, según información proporcionada por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, mediante solicitudes de acceso a la información pública, de las 321 empresas del sector maquilador¹⁵, 105 se adhirieron al Decreto. De ellas, según la información proporcionada, los pagos se hicieron solo por 3 meses, pero no por todas las empresas suscritas. Así, las 105 pagaron el primer mes, al segundo mes 97 empresas pagaron el bono y al tercer mes solamente 71 empresas. Eso quiere decir que muchas optaron por suspender los contratos de trabajo, impactando gravemente los ingresos económicos de las personas trabajadoras. Esto se ve reflejado en que el 91.5% de las trabajadoras encuestadas manifestó que el mayor impacto sufrido por la pandemia fue la pérdida de ingresos.

2.1. Trabajadoras suspendidas

Durante las primeras semanas de la pandemia, la mayor parte de las empresas maquiladoras suspendieron operaciones y procedieron a deducir el tiempo no

¹¹ Congreso Nacional de Honduras. *Decreto No. 33 de 2020*. Honduras. 3 de Abril de 2020. Arts. 25-27. Disponible en: <https://bit.ly/3rlvt7O>

¹² *Ibidem*.

¹³ Equivalente a \$250,03 dólares americanos, siendo el sueldo mínimo en Honduras de \$10.022,02 lempiras, cuyo valor sería de \$417,18 dólares americanos. El apoyo social representaría 59,87% del valor total del salario mínimo.

¹⁴ Información obtenida de los grupos focales y entrevistas individuales.

¹⁵ 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/3asiFnO>

laborado de las vacaciones y feriados de las trabajadoras.¹⁶ Como fue corroborado en los grupos focales y entrevistas, esto implicó que las trabajadoras ya no contaran con días de descanso para disfrutar en lo que restaba del año 2020 y algunas inclusive vieron comprometidas sus vacaciones del año 2021.¹⁷

Además, 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-19.¹⁸ Al momento de la declaración del estado de emergencia comenzó una fase de mucha incertidumbre, sobre todo para las trabajadoras quienes temían ser despedidas, además de no conocer si la empresa iba a pagar salarios.

Para diciembre de 2020, las suspensiones continuaban. Las participantes manifestaron seguir en suspensión hasta diciembre “por problemas de base”, sin recibir salario. Una de ellas 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”. Entre las afectaciones más graves que han sufrido las trabajadoras suspendidas son la falta de dinero para adquirir bienes básicos, como alimentos y servicios médicos, así como la disminución drástica de sus ingresos económicos para poder acceder libremente a ellos.

2.2. Los Despidos

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 de 2020 para ser despedidas. La mayoría de ellas tiene enfermedades de origen laboral. En ese momento se les dio una carta de despido y se les pidió que firmaran para darles un cheque, pero ellas no firmaron, pues estiman que son despidos injustificados, a causa de sus enfermedades laborales. El monto de la indemnización no les fue indicado, pues antes debían firmar la carta de despido. A algunas trabajadoras se les dio un mes extra de seguridad social, y a otras no.

Un caso emblemático que ilustra la problemática es el caso de M.M., quien trabajaba para DELTA Apparel Honduras S.A. Ella estuvo suspendida desde el 16 de marzo y solo recibió el pago de un mes del bono solidario. Luego fue despedida injustificadamente, a pesar de estar embarazada. El Presidente del Sindicato le dijo que de todas formas siempre la iban a despedir, porque ya

¹⁶ 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>.

¹⁷ 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>

¹⁸ Presidencia de la República. *Decreto Ejecutivo PCM-021-2020*. Honduras, 2020. Disponible en: <http://bit.ly/2Oo0kfd>

estaba en la lista, que si no era en ese momento, sería cuando diera a luz y que iba a estar sin pago.

3. Derecho de acceso a la justicia

Sobre el derecho de acceder a la justicia, mediante esta investigación se encontró que las trabajadoras no contaron con canales para denunciar su situación y las autoridades encargadas de inspeccionar a las empresas no llevaron a cabo su labor de control y vigilancia. Durante los primeros 6 meses después de que el gobierno decretó la suspensión de labores, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) estuvo cerrada, así como la Inspectoría y la Procuraduría.

Las trabajadoras señalaron no tener respuesta alguna por parte de las autoridades y manifestaron sentirse solas, sin saber a quién acudir, ni qué hacer, pues no hubo vigilancia por parte de la Secretaría de Trabajo ni del Sistema Nacional de Gestión de Riesgos (SINAGER), en la aplicación de medidas de bioseguridad, 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.

La falta de control y vigilancia por parte de las autoridades hacia las empresas también se demuestra en la respuesta de la Dirección General de Inspección del Trabajo. A éste órgano se le preguntó ¿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 “[s]olo 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. Al 11 de febrero de 2021 no se había sancionado ninguna empresa por incumplimiento de estos protocolos.

IV. Conclusiones

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. Igualmente, ha incumplido 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.

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 respetado 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. Igualmente, 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 canales de denuncia ni realizar labores de inspección sobre las empresas a través de las autoridades competentes.

V. Recomendaciones

Tomando en cuenta el análisis realizado de las violaciones a derechos humanos referidas, el informe recomienda lo siguiente:

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 agroindustrial¹⁹.
- 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 empresas²⁰.
 - 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 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.

¹⁹ 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://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fHND%2fCO%2f7-8&Lang=e

²⁰ 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://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/41/43

- 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.

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.

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.