

# Negociando colectivamente por el trabajo decente y digno:

Transformando el trabajo y la vida a través de los contratos colectivos en el sector maquilador hondureño



24 de Mayo de 2022



Dr. Mark Anner,  
Director, Centro de los  
Derechos Laborales Globales  
Profesor, Trabajo y  
Relaciones Laborales  
Penn State

**CGWR**  
Center for Global Workers' Rights

Con el equipo de investigación de  
Honduras y Luis Mendoza

# **Negociando colectivamente por el trabajo decente y digno: Transformando el trabajo y la vida a través de los contratos colectivos en el sector maquilador hondureño**

El Centro de los Derechos Laborales Globales (CGWR)

24 de Mayo de 2022

En 2012 se creó el Centro de los Derechos Laborales Globales (CGWR) como un espacio de investigación dentro de la Escuela de Trabajo y Relaciones Laborales de Penn State. El CGWR se enfoca, principalmente, en los trabajadores estructural y legalmente vulnerables que se desempeñan en sectores de empleo precario de la economía global. Esto incluye a los trabajadores de la costura en las cadenas mundiales de suministro, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal. El Centro publica informes de investigación, financia proyectos de estudiantes sobre los derechos de los trabajadores, organiza intercambios académicos y es coanfitrión del Global Labour Journal. El CGWR administra los Indicadores de Derechos Laborales, una base de datos global integral sobre los derechos de los trabajadores que sentó las bases para el indicador de Desarrollo Sostenible de la ONU para el Objetivo 8.8.2 sobre los derechos de los trabajadores. El Centro trabaja en estrecha colaboración con el programa de Maestría en Estudios Profesionales (MPS) en Derechos Laborales y Globales de los Trabajadores como parte de Global Labour University.

## **Mark Anner, Autor e Investigador Principal**

Mark Anner es el director fundador del CGWR y profesor en la Escuela de Trabajo y Relaciones Laborales. También dirige el programa MPS en Derechos Laborales y Globales de los Trabajadores como parte de Global Labour University. Tiene un doctorado en Gobierno de la Universidad de Cornell y una maestría en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Stanford. Entre otros reconocimientos, él fue el ganador del Premio Susan C. Eaton al académico-profesional sobresaliente en Trabajo y Relaciones Laborales en 2019. Sus investigaciones actuales examinan los impactos negativos que las prácticas de compra tienen en los trabajadores de las cadenas mundiales de suministro y los esfuerzos para mitigarlos mediante acuerdos vinculantes, la organización sindical y la negociación colectiva.

## **El Equipo de Investigación de Honduras**

El equipo de investigación de Honduras se compone de dieciséis trabajadores y trabajadoras, defensores de los derechos laborales y sindicalistas que participaron en la sección del informe referido a la encuesta de trabajadores de Honduras. El equipo ayudó a diseñar la encuesta y las entrevistas y participó en el análisis de los resultados. Los nombres del equipo de investigación se proporcionan en la sección de reconocimiento.

## **Luis Mendoza, Asistente de Investigación**

Luis Enrique Mendoza Choque es un abogado laboralista de Perú culminó el MPS en Derechos Laborales y Globales de los Trabajadores en Penn State y tiene una Maestría en Derecho Internacional y Comparado con especialización en Derechos Humanos en The George Washington University. Actualmente es profesor de derecho en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Proporcionó asistencia en la investigación de este informe, principalmente mediante la codificación, tabulación y análisis del contenido de los contratos colectivos de trabajo. También tradujo el informe al español.

# Contenido

Agradecimientos	<b>3</b>
Resumen ejecutivo	<b>4</b>
Introducción y descripción general del informe	<b>6</b>
Parte I: Sector maquilador hondureño: examinando el contexto	<b>7</b>
Parte II: Conclusiones de la investigación: negociación colectiva por el trabajo decente	<b>22</b>
Conclusiones	<b>39</b>
Apéndice I: Metodología de cálculo para determinar el desglose de costos de una camiseta de algodón hecha en Honduras	<b>42</b>
Entrevistas	<b>43</b>
Referencias	<b>44</b>

## Agradecimientos

Este informe no hubiera sido posible sin el considerable apoyo y los conocimientos de numerosas organizaciones e individuos. El autor está especialmente agradecido a los miembros del equipo de investigación que aplicó las encuestas de Honduras. Entre ellos se encuentran: Jony Josué Mena Acevedo, Diana Patricia Reyes Amador, Nolvía Patricia Corea, Reyna Dinamary García Álvarez, Moisés Ramírez Muñoz, Joselyn Smith, María Aguiriano, Gloria Guzmán, Marcos García, Sandra Quiroz, Erika Pineda, Nahún Rodríguez, Evangelina Argueta, Osmín Aceituno, Sayda Reyes, and Martha Domínguez. Joel López de la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH) y Evangelina Argueta de la Central General de Trabajadores (CGT) fueron fuentes cruciales para las coordinaciones y acotaciones. María Elena Sabillón del Centro de Solidaridad en Honduras me ayudó con la logística y estructura de mi viaje y fue una excelente fuente de información y análisis. Teresa Casertano, de la oficina regional del Centro de Solidaridad con sede en Guatemala, fue una fuente de aliento y apoyo desde el principio, y brindó comentarios perspicaces sobre el informe. En la oficina de Washington, DC, del Centro de Solidaridad, Nghia Nguyen y Tom Egan fueron fundamentales para brindar información, apoyo y modificaciones cruciales; Alexis De Simone y Lauren Stewart brindaron comentarios útiles, y Abby Güner realizó una cuidadosa edición. Scott Nova del Worker Rights Consortium (WRC) brindó comentarios muy significativos. Luis Mendoza ofreció una asistencia de investigación meticulosa e invaluable en su análisis del contenido de los Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo (CCCTs) de la maquila de Honduras. Finalmente, mi agradecimiento a Tara Mathur por su excelente edición, diseño y aportes.

Este informe se basa en el documento “Negociación por el trabajo decente: Transformar el trabajo y la vida a través de acuerdos de negociación colectiva en el sector de la maquila hondureña, en perspectiva comparada con Bangladesh y Vietnam”, que fue comisionado por el Centro de Solidaridad con fondos proporcionados por National Endowment for Democracy [NED]. La siguiente versión, actualizada y ampliada, fue posible gracias al financiamiento de Penn State. El autor agradece profundamente a las organizaciones que financiaron, así como a la colaboración del Centro de Solidaridad.



## Resumen ejecutivo

1. Una campaña nacional e internacional por los derechos de los trabajadores en una fábrica de propiedad de Fruit of the Loom en Honduras dio lugar a un importante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores para remediar las violaciones de la libertad sindical. Durante los años siguientes, el acuerdo facilitó la expansión de los CCCTs en todo el sector textil maquilador. Este informe se enfoca en el impacto de esos CCCTs en Honduras
2. El acuerdo legalmente vinculante, firmado en 2009, fue el resultado de la acción colectiva de los sindicatos de la CGT en Honduras, una campaña coordinada con los Estudiantes Unidos Contra la Explotación (USAS, por sus siglas en inglés) y el apoyo de los sindicatos estadounidenses y el Centro de Solidaridad. El Worker Rights Consortium (WRC) proporcionó información de las violaciones a los derechos laborales en Fruit of the Loom (FOTL) y ha desempeñado un papel fundamental en el seguimiento del acuerdo. FOTL, con la facilitación de Claude Fontheim, negoció de buena fe con los sindicalistas y ayudó a hacer posible este innovador acuerdo.
3. Luego de la firma del acuerdo de 2009 entre FOTL y los trabajadores hondureños, hubo un crecimiento significativo en la sindicalización y la negociación colectiva en las fábricas hondureñas de propiedad de FOTL y en las fábricas de propiedad de otras empresas. A fines de 2021, había 22 CCCT en el sector de ensamblaje de exportaciones que cubrían a 50,625 trabajadores. De estos, 45,737 trabajadores están en el sector de exportación de costura y textil, lo que representa el 44% de los 105,000 trabajadores de la confección en Honduras. Los CCCTs se aplican a los trabajadores en fábricas propiedad de multinacionales, así como a los empleados en fábricas propiedad de hondureños. Entre los principales países exportadores de productos textiles y decostura, Honduras tiene actualmente el porcentaje más alto de trabajadores cubiertos por un CCCT logrado por sindicatos independientes.
4. A través de un análisis de varias fuentes de datos, entrevistas en profundidad y una encuesta a 387 trabajadores en el sector de la maquila hondureña (manufactura orientada a la exportación en los subsectores de costura, textiles y autopartes), este informe documentó el contenido y el impacto de largo alcance de los CCCTs en la vida de los trabajadores.
5. Los trabajadores de la confección hondureños con un CCCT, en comparación con los trabajadores no cubiertos, tienen un 67% más de probabilidades de elegir libremente si trabajar o no en horas extra, un 82,1% más de probabilidades de contar con un subsidio de almuerzo, un 93,6% más probabilidades de acceso a una cuenta de ahorros y préstamo de la empresa, 56,3% más probabilidades de tener transporte gratuito al centro de trabajo y 83,1% más probabilidades de no sufrir un incremento de la intensidad del trabajo a lo largo el tiempo.
6. En Honduras, las malas condiciones de trabajo (bajos salarios, altas metas de producción, largas jornadas y trato abusivo) obliga a los trabajadores a emigrar. Sin embargo, la encuesta reveló que los trabajadores que están cubiertos por un CCCT tienen un 25,3% menos intenciones de emigrar en relación con los trabajadores sin cobertura ya que tiene mayor acceso a un trabajo decente, salario justos y condiciones de trabajo seguras situaciones que reducen la coerción económica y otros factores que obligan a emigrar.
7. Los trabajadores no cubiertos por un CCCT tienen un 20,3% más de probabilidades de sufrir abuso verbal, y las trabajadoras que no están cubiertas por un contrato colectivo tienen un 10,7% más de probabilidades de sufrir acoso sexual en el trabajo en comparación con las trabajadoras cubiertas por un CCCT. En particular, las trabajadoras cubiertas por CCCTs tienen un 119,8% más de probabilidades de contar con un mecanismo válido en el trabajo para abordar la violencia y el acoso por motivos de género en el mundo laboral, principalmente el acoso sexual. La mayoría de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos también reciben varios beneficios de maternidad y paternidad, incluida la extensión del tiempo de licencia.

8. El incremento de los procesos de negociación colectiva también ha permitido que los sindicatos consoliden su poder y extiendan su impacto más allá de los lugares de trabajo sindicalizados a través de negociaciones tripartitas nacionales con representantes de los empleadores y del gobierno. En los últimos años, esto incluyó negociaciones tripartitas en las que los sindicatos lograron aumentos significativos del salario mínimo durante un período de cinco años para todos los trabajadores de la maquila, así como el apoyo económico de los empleadores y el gobierno para los trabajadores de la maquila durante la cuarentena generada por la COVID-19 a principios de 2020. También incluyó negociaciones bipartitas para un programa de vivienda social a través del cual se brindó apoyo a los trabajadores para realizar el pago inicial de una nueva vivienda.
9. Como resultado de las negociaciones del salario mínimo por varios años celebradas en 2018, los trabajadores han recibido un aumento salarial del 7,5% al 8% cada año en el marco de las negociaciones tripartitas sectoriales. Los trabajadores cubiertos por CCCTs recibieron un incremento salarial adicional producto de la negociación colectiva del 6,5%. En 2021, el aumento salarial promedio fue 14% para los trabajadores con CCCTs (7,5% debido al aumento del salario mínimo negociado por el sindicato y un 6,5% adicional como consecuencia de otros beneficios obtenidos por medio de dichos contratos).
10. Durante la cuarentena de la COVID-19 de 2020 establecido por el gobierno hondureño, las empresas cerraron durante varias semanas, tiempo durante el cual la mayoría de los trabajadores de la confección fueron suspendidos sin goce de sueldo. Sin embargo, los sindicatos negociaron un apoyo económico de HNL 2500 (USD 104) por mes de parte de los empleadores y HNL 3500 (USD 146) por mes del gobierno para los trabajadores de la confección. Sin embargo, se trató de un acuerdo no vinculante, lo que significaba que a menudo era necesaria la presión a través de los sindicatos para garantizar el cumplimiento de los empleadores y del gobierno. Los datos de la encuesta indican que el 84,0% de los trabajadores con sindicatos recibieron los subsidios salariales del empleador, mientras que solo el 65,9% de los trabajadores sin contrato colectivo recibieron estos pagos. En el mismo sentido, el 64,4% de los trabajadores con sindicatos recibieron los pagos del gobierno frente al 43,5% de los trabajadores sin CCCT. Además, los trabajadores con sindicatos recibieron los subsidios durante 2,0 a 2,4 meses, mientras que los trabajadores sin CCCT recibieron dichos beneficios durante 1,3 a 1,8 meses.
11. Los datos de la encuesta también permiten comparar el impacto de los contratos colectivos frente a los programas privados de responsabilidad social empresarial (RSE) en la vida de los trabajadores. Los datos muestran que los trabajadores con cobertura de un CCCT ganan, en promedio, un 7% más que los trabajadores con inspecciones de RSE pero sin cobertura de CCCT. Los trabajadores con contrato colectivo (en relación con los trabajadores con inspecciones de RSE pero sin CCCT) también tenían más probabilidades de decidir libremente si trabajar o no horas extra, acceder a un programa de ahorro y préstamo, un fondo de becas, útiles escolares para sus hijos y transporte gratuito al centro de trabajo.
12. En general, los CCCTs en las fábricas de ropa hondureñas (así como la negociación tripartita nacional por parte de los sindicatos) han tenido un profundo impacto en la vida de los trabajadores, asegurando beneficios económicos significativos al mismo tiempo que les brindan respeto y dignidad en el centro de trabajo. De hecho, los logros en Honduras podrían verse socavados si los trabajadores de la confección en otras partes del mundo no logran beneficios similares a través de los procesos de negociación colectiva. Los empleadores les dicen cada vez más a los trabajadores con un CCCT que se están volviendo demasiado caros en relación con los trabajadores de la confección en otros países. En realidad, los CCCTs brindan a los trabajadores empleos seguros y vidas dignas, mientras que los trabajadores sin estos contratos, tanto en Honduras como en el resto del mundo, ganan salarios de hambre, tienen trabajos inseguros y necesitan desesperadamente los beneficios que se obtienen con la organización y la negociación colectiva. El número significativo de fábricas de ropa sindicalizadas en Honduras ofrece a los trabajadores y empleadores de la confección en todo el mundo un modelo para una solución sostenible a las malas condiciones de trabajo en el sector.

## Introducción y descripción general del informe

Este informe examina la importancia de los CCCTs para abordar las malas condiciones laborales en cadenas mundiales de suministro. La negociación colectiva es un proceso a través del cual los trabajadores, representados por sus sindicatos, negocian contratos con un empleador, o grupos de empleadores, para obtener condiciones de empleo superiores a las previstas por la ley en materia de remuneraciones, horas de trabajo, salud y la seguridad en el trabajo y una variedad de beneficios. Los acuerdos que resultan de la negociación colectiva incluyen mecanismos de reclamo que permiten a los trabajadores canalizar las inquietudes a medida que surgen. La investigación ha demostrado que cuanto más coordinado o más amplio sea el proceso de negociación, mejor será el resultado para el bienestar de los trabajadores. (Hayter and Visser 2018). Los procesos de negociación colectiva más efectivos en cadenas mundiales de suministro incluyen la participación activa de los trabajadores, las proveedoras y las marcas globales. La inclusión de actores globales en este proceso es importante porque las marcas y los minoristas establecen prácticas de compra que impactan las prácticas de empleo a nivel nacional y a nivel de fábrica.

Honduras es un ejemplo ideal para el estudio del impacto de la negociación colectiva en el bienestar de los trabajadores porque tiene uno de los procesos de negociación colectiva más desarrollados en la manufactura de exportación global, especialmente en el sector de la confección. Estos procesos de negociación han ocurrido y brindan beneficios a los trabajadores en fábricas propiedad de marcas de ropa (como Fruit of the Loom), fábricas proveedoras de propiedad extranjera y en fábricas proveedoras de propiedad de ciudadanos hondureños. Aproximadamente el 44% de los trabajadores de la confección en Honduras están empleados en una instalación en la que se benefician de los términos de un CCCT, lo que permite una comparación sistemática y sólida entre las condiciones de trabajo en fábricas donde no hay CCCT y las condiciones de

trabajo en fábricas con cobertura de CCCT. El enfoque de este informe está en la industria de la confección, pero también cubre las fábricas textiles y arneses (autopartes). Esto se debe a que los productos de costura, textiles y arneses forman parte del régimen de zonas de procesamiento de exportaciones de “maquila” y, a través del proceso de investigación impulsado por los trabajadores que se usó para este informe,<sup>1</sup> los trabajadores identificaron las autopartes como un sector que querían incluir.

Este informe está organizado de la siguiente manera. La Parte I explora el contexto en el que se desarrolló el sector exportador manufacturero en Honduras (principalmente en el sector textil maquilador). Esto se basa en un análisis de datos comerciales y financieros y una exploración de fuentes secundarias. Examina el crecimiento del sector de la confección, el estado de la legislación laboral y los derechos de los trabajadores, la estructura de las cadenas mundiales de suministro y la evolución de la negociación colectiva en el sector. La Parte I concluye analizando el innovador acuerdo entre sindicalistas hondureños y la corporación multinacional Fruit of the Loom, conocido por las partes como el “Acuerdo de Washington”.

La Parte II examina los doce años de negociación colectiva que siguieron a la firma del Acuerdo de Washington. Lo hace a través de una investigación de campo y una encuesta original a 387 trabajadores en Honduras, que se realizó a través de un modelo de investigación “impulsada” por los propios trabajadores. La Parte II documenta el impacto positivo de los CCCT en los salarios, los beneficios laborales, la reducción de la violencia y el acoso por motivos de género en el mundo del trabajo como el acoso sexual, el alivio de la pandemia y una variedad de otros beneficios para los trabajadores. Es uno de los primeros exámenes extensos y sistemáticos de los CCCT en Honduras desde la firma del Acuerdo de Washington en 2009.

---

<sup>1</sup> La investigación impulsada por los trabajadores es una metodología que estamos desarrollando mediante la cual ex-trabajadores y trabajadores actuales participan en el diseño de las preguntas de investigación y en la realización de encuestas a otros trabajadores.

## Parte I

# Sector maquilador hondureño: examinando el contexto

### El auge de las zonas francas industriales

Honduras es un caso en el que la espectacular expansión de productos textiles y de costura ha ido acompañada de una fuerte organización sindical y negociación colectiva. Los primeros parques industriales del sector textil maquilador comenzaron a operar en Honduras en 1976 a lo largo de la región de la costa atlántica de Puerto Cortés. A fines de la década de 1990, el valor de las exportaciones del sector textil maquilador superó el valor combinado de las exportaciones de café y banano, los productos más exportados de Honduras para los mercados extranjeros desde principios del siglo XX (Anner, 2011). La producción se expandió tan dramáticamente que las I no se pudieron construir lo suficientemente rápido para acomodar a todos los inversionistas, y el gobierno otorgó una autorización especial para permitir que las fábricas ubicadas fuera de las zonas recibieran los mismos beneficios que las ubicadas dentro de las zonas. Hoy en día, los beneficios para los inversionistas en manufactura incluyen:

1. Exoneración del 100% de los impuestos sobre la renta, los activos netos, las “aportaciones solidarias,<sup>2</sup> de COVID-19 y el impuesto sobre las ventas.
2. Exoneración de impuestos, aranceles y otros gravámenes a la importación y exportación.
3. 100% de exoneración de impuestos municipales.

4. Exoneración de impuestos sobre los combustibles derivados del petróleo que se utilicen para la producción.
5. Programa de subsidio de empleo permanente (subsidio estatal del 50% del salario mínimo por cada trabajador contratado en forma permanente durante los primeros tres meses de empleo del trabajador).<sup>3</sup>

Como resultado de estos incentivos, así como de los previstos en el Tratado de Libre Comercio entre Estado Unidos Centroamérica y República Dominicana (CAFTA-DR), en 2019 Honduras exportó USD 4500 millones a través de su sistema de maquila. Las exportaciones de prendas de vestir representaron USD 3.800 millones (84%) del total de exportaciones de maquila. Actualmente, Honduras es el décimo segundo exportador de prendas de vestir del mundo, lo cual es un logro notable para un país con solo 10 millones de habitantes. De hecho, después de Camboya, Honduras tiene las segundas exportaciones per cápita de productos de costura más altas del mundo (USD 426). [Ver Figura 1.]

**Figura 1: Exportaciones mundiales de prendas de vestir, USD per capita (top 13 exportadores)**



Elaboración propia en base a las cifras de la Banco Mundial.

<sup>2</sup> Esta “contribución solidaria” se estableció en virtud del Decreto 33-2020 para ayudar a los trabajadores durante los períodos en los que sus empleadores se vieron obligados a suspender su empleo como resultado de la cuarentena de la COVID-19 y los congelamientos de pedidos por la pandemia.

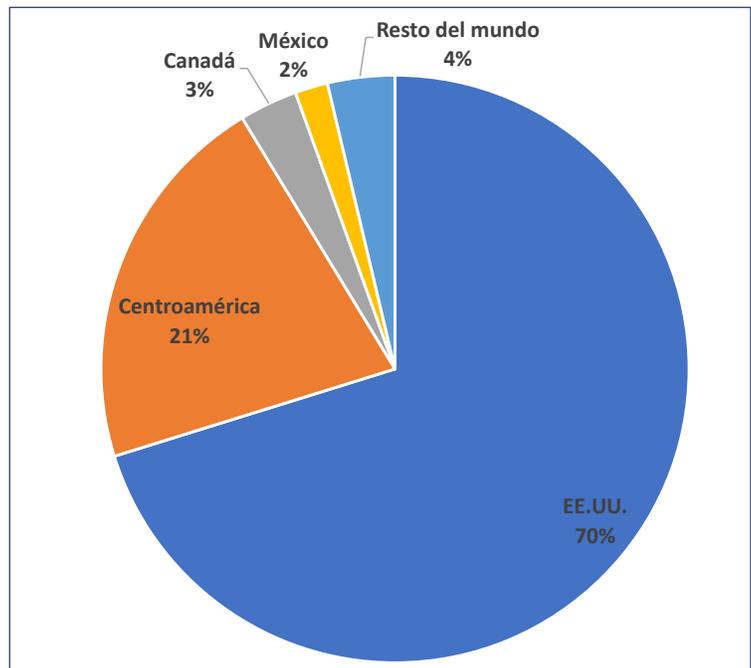
<sup>3</sup> Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM). Ver: [http://www.ahm-honduras.com/?page\\_id=1331](http://www.ahm-honduras.com/?page_id=1331) (fecha de acceso, 11 de diciembre de 2021).

En cuanto al mercado de exportación de productos de la maquila hondureña, Estados Unidos ocupa el primer lugar al recibir el 70% de las exportaciones del país, seguido de otros países centroamericanos que reciben el 21% de las exportaciones. [Ver Figura 2.]

En la región CAFTA-RD, Honduras ha sido el exportador número uno de prendas de vestir a los Estados Unidos después de superar a Guatemala en 1994 y a la República Dominicana en 2001. En América Latina, Honduras ha sido el exportador número uno de prendas de vestir a los Estados Unidos desde 2007 cuando superó a México. Cabe resaltar que, a pesar del acuerdo comercial CAFTA-DR (que entró en vigor el 1 de abril de 2006), las exportaciones de prendas de vestir de Honduras (y otros países del CAFTA-DR) no crecieron sustancialmente entre 2006 y 2019. En 2020, las exportaciones de prendas de vestir a EE. UU. cayó precipitadamente cuando las marcas cancelaron pedidos en medio de la pandemia de la COVID-19. Los datos hasta octubre de 2021 sugieren un regreso a los niveles

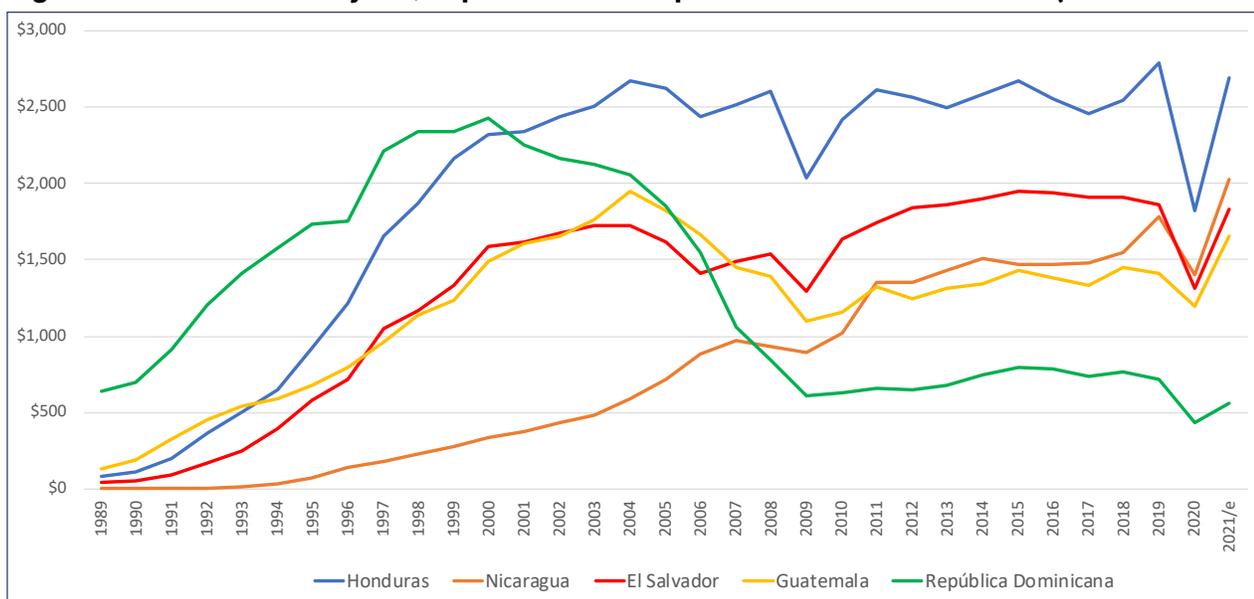
de exportaciones de 2019, con Honduras como el principal exportador latinoamericano de prendas de vestir a los Estados Unidos. [Ver Figura 3.]

**Figura 2: Exportaciones de maquila hondureña al mundo (2019)**  
**Valor total USD 4500 millones [USD 3800 millones de prendas]**



Elaboración propia en base a las cifras del Banco Central de Honduras

**Figura 3: Centroamérica y RD, exportaciones de prendas de vestir a EE. UU. (millones de USD)**



Elaboración propia en base a las cifras de OTEXA.

La expansión de la producción maquiladora hondureña se da en el contexto de una historia política y económica compleja. Honduras se insertó por primera vez en la economía global al otorgar derechos mineros y acceso a la tierra a las principales corporaciones mineras y bananeras de EE. UU. durante períodos de gobierno autoritario a fines del siglo XIX y principios del XX. Durante este período, un estado débil y fragmentado casi no cobraba impuestos a las empresas y les permitía violar las leyes, incluidas las leyes laborales, con impunidad (Bulmer-Thomas 1991). En 1928, Honduras se convirtió en el principal exportador mundial de banano. A los trabajadores se les negó el derecho a formar sindicatos y, en 1942, Honduras se convirtió en el país más pobre de América Central (Bulmer-Thomas 1991). Los trabajadores lucharon y la huelga de trabajadores bananeros de 1954 se convirtió en un momento transformador en el país, lo que resultó en el derecho a la sindicalización, a un salario mínimo fijo, a la negociación colectiva y al Código del Trabajo de 1957 (Portillo Villeda 2021).

En la década de 1970, bajo un período de gobierno militar y reformas económicas, el sector de la manufactura creció. En 1976, el país estableció el primer parque industrial del sector textil maquilador. El largo siglo de exportaciones de banano en el norte de Honduras dejó como legado los caminos anchos y el puerto de aguas profundas que le dieron a Honduras una ventaja competitiva cuando pasó a exportar prendas de vestir. Hoy, el 80% de las fábricas de maquila están ubicadas en la región norte del país, con fácil acceso a puertos internacionales.

La década de 1980 fue un período de transición hacia un gobierno civil. Los abusos a los derechos laborales continuaron, pero Honduras, a diferencia de Nicaragua, Guatemala y El Salvador, no descendió a una guerra civil. Esto permitió a los empleadores desarrollar el sector textil maquilador para la exportación durante este período. En la década de 1990 y principios de la de 2000, generosos incentivos fiscales, términos de intercambio favorables a través de la iniciativa de la Cuenca del Caribe y el Acuerdo Multifibras (AMF), una fuerza laboral grande y joven y una buena infraestructura se combinaron para permitir que Honduras super-

ara a todos sus competidores regionales y convertirse en el principal exportador regional de prendas de vestir a los Estados Unidos.

## **Derechos laborales en Honduras**

A medida que crecieron las exportaciones de prendas de vestir hondureñas en la década de 1990 y principios de la de 2000, también lo hicieron los cargos por violaciones de los derechos laborales. En su informe de derechos humanos de 2009, el Departamento de Estado de EE. UU. señaló: “Los trabajadores que intentan formar sindicatos en las zonas francas industriales son despedidos y puestos en listas negras, además de intimidados, separados de sus colegas, acosados mentalmente y, en algunos casos, físicamente. Los procesos judiciales son largos y cuando los fallos respaldan la reincorporación de los trabajadores, generalmente son ignorados por las empresas sin un seguimiento adecuado por parte del Estado” (Departamento de Estado de EE. UU. 2009).

En 2020, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también expresó su preocupación, señalando “el gran número de casos denunciados de violencia antisindical, en particular el asesinato de 14 miembros del movimiento sindical, y [...] escaso avance en las investigaciones correspondientes” (CEACR 2020: 153). La Comisión también expresó su preocupación por los bajos salarios de los inspectores laborales (USD 310/mes), que son mucho más bajos que los salarios pagados a otros empleados del gobierno, indicando que tales salarios bajos obstaculizaban “la imparcialidad e independencia de los inspectores laborales frente a influencias externas indebidas”. (CEACR 2020: 468).

Si bien no se ajustan a las normas de la OIT, varios elementos de la legislación laboral hondureña han facilitado la consolidación de sindicatos y la expansión de la negociación colectiva en relación con otros países centroamericanos. Por ejemplo, la ley prohíbe la formación de más de un sindicato en una misma empresa (artículo 472), lo que ha reducido la fragmentación sindical. Sin embargo, la ley exige una decisión mayoritaria de dos tercios de los empleados sindicalizados y no sin-

dicalizados de una empresa para aprobar una huelga (artículo 563). Y la ley impone otras restricciones que hacen que las huelgas legalmente reconocidas sean muy poco probables (Departamento de Estado de EE. UU. 2020). Los “pactos” colectivos, que son contratos colectivos con trabajadores no sindicalizados, han sido utilizados por los empleadores para evitar la sindicalización y la negociación colectiva porque solo puede existir un contrato colectivo en cada centro de trabajo (Departamento de Estado de EE. UU. 2020). Un sindicato de empresa puede formarse con 30 o más trabajadores (artículo 475). El Código del Trabajo establece que, una vez constituido el sindicato, los patrones deben negociar un contrato colectivo de trabajo con dicho sindicato (artículo 54).<sup>4</sup> A diferencia de otros países de la región (como El Salvador), no existe un requisito de alcanzar un 50% + 1 de afiliación en el lugar de trabajo para obligar a los empleadores a negociar. Esta ley ha facilitado la consolidación de los sindicatos y la expansión de los convenios colectivos

El 26 de marzo de 2012, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), y 26 sindicatos y organizaciones de la sociedad civil hondureña presentaron un reclamo bajo las disposiciones del Capítulo 16 del CAFTA-DR en la que documentaron una serie de violaciones atroces de los derechos de los trabajadores, incluidas muchas en el sector de la maquila. La presentación también indicó que el gobierno hondureño no investigó, sancionó ni remedió las violaciones. El 27 de febrero de 2015, la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales de los Estados Unidos (OTLA, por sus siglas en inglés) emitió un informe público indicando que había investigado las denuncias presentadas en la petición y que tenía “seria preocupación con respecto a la protección y promoción de los derechos laborales internacionalmente reconocidos en Honduras, incluidas las preocupaciones con respecto a la aplicación por parte del Gobierno de Honduras de sus leyes laborales”. Esto condujo a un Plan de Acción y Monitoreo (MAP, por sus siglas en inglés) del gobierno, al que siguió la promulgación de

la Ley de Inspección Laboral Integral de Honduras en 2017, y un aumento en el número total de inspectores laborales del país de 137 en 2014 a 169 en 2018.

En 2019, la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social de Honduras (STSS) publicó normas de implementación para cobrar sanciones monetarias significativas por violaciones a la libertad sindical. Sin embargo, según el Departamento de Estado de EE. UU., “[L]a incapacidad del gobierno para cobrar esas multas facilitó las continuas violaciones de la legislación laboral. En todo 2019, la STSS impuso multas por más de 38,1 millones de lempiras (\$1,58 millones) pero recaudó solo 755.000 lempiras (\$31.300). [...] Si bien hubo casos en los que se reintegró a un trabajador [...] el proceso de reintegro ante los tribunales fue indebidamente largo, de seis meses a más de cinco años” (U.S. Department of State 2020: 25).

Olvin Villalobos Velásquez, Ministro de Trabajo y Seguridad Social (2020-2021), señaló que, en el contexto de las negociaciones del CAFTA-DR y el posterior apoyo de los EE. UU., Honduras pudo financiar 24 inspectores laborales adicionales. Agregó que Honduras ahora tiene 169 inspectores de trabajo, pero necesita 600 para proteger adecuadamente a los trabajadores.<sup>5</sup>

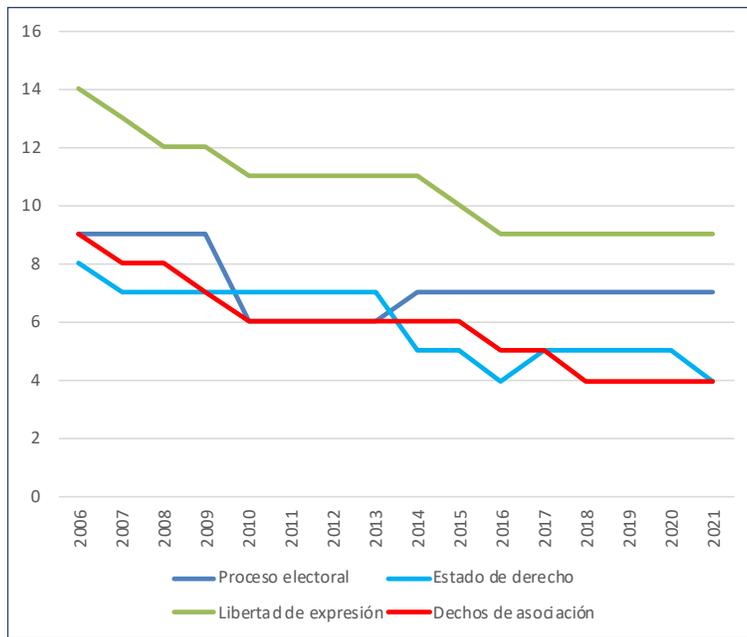
Los derechos laborales y las libertades civiles en general han estado en declive en Honduras desde el golpe de Estado de junio de 2009 que destituyó al entonces presidente Manuel Zelaya. Según Freedom House, ha habido una disminución en la integridad electoral, la libertad de expresión, el estado de derecho y los derechos de asociación y organización desde 2009. [Consulte la Figura 4]. Las investigaciones indican que, a medida que disminuyen las tasas de sindicalización, aumenta la desigualdad en la sociedad. (Anner 2022a).

Es interesantes que, como veremos más adelante, casi seis meses después del golpe, los sindicatos y Fruit of the Loom llegaron a un acuerdo que desencadenaría más de una década de organización sindical y expan-

<sup>4</sup> Artículo 54, “Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo soliciten, un contrato colectivo.” Ver: [Honduras, Código de Trabajo](#). (fecha de acceso, 3 de febrero de 2022.)

<sup>5</sup> Entrevista con el autor en Tegucigalpa, el 1 de noviembre de 2021.

**Figura 4: Honduras, calificaciones de Freedom House**



sión de la negociación colectiva. El 28 de noviembre de 2021, Xiomara Castro del progresista Partido Libre fue elegida presidenta de Honduras.<sup>6</sup> Ella asumió el cargo el 27 de enero de 2022, poniendo fin a 12 años de gobierno del Partido Nacional después del golpe, junto con las expectativas públicas de que el respeto por los derechos de los trabajadores mejorará bajo su administración.

### **Empleo y género en el sector de la maquila**

En 2000, 106.530 trabajadores estaban empleados en 24 parques industriales del sector textil maquilador. En los años que siguieron, los empleos se estancaron en gran medida a pesar de la firma del CAFTA-DR. Sin embargo, la composición del trabajo comenzó a cambiar progresivamente. Si bien siempre hubo algunos puestos de trabajo fuera del sector de la confección (como en el montaje de muebles para la exportación), tras la firma del CAFTA, los puestos de trabajo crecieron en las fábricas textiles. Esto se debió a que las principales marcas decidieron utilizar las disposiciones de hilados en adelante del CAFTA-DR para establecer fábricas textiles que proporcionarían tela a sus fábricas de costura en la región.

Honduras también se convirtió en el exportador número uno en América Central de arneses (un segmento de las cadenas mundiales de suministro de autopartes). Sin embargo, las prendas siguen dominando el sector. En 2007, los trabajos de confecciones representaron el 74,9% de todos los trabajos de maquila. Doce años después, en 2019, representaban el 73,76% de los puestos de trabajo en el sector textil maquilador. Durante este mismo período, los empleos en arneses pasaron de 10,2% a 11,8% del total de empleos del sector, y el número total de empleos en maquila pasó de 134.000 a 146.000, antes de descender a 136.000 en el contexto de la pandemia de la COVID-19. [Ver Figura 5.]

En la mayoría de los casos las empresas globales que aprovecharon las disposiciones del CAFTA-DR tenían su sede en los EE. UU. o Canadá. Por el contrario, los inversores asiáticos, que dominaron el sector durante décadas, vieron disminuir su participación en la propiedad de fábricas. Por ejemplo, en 2004, el 26,9% de la inversión en maquila provino de Asia. Para 2016, esta cifra se redujo a 7,2%.<sup>7</sup> A pesar de los términos de comercio más favorables bajo CAFTA-DR, Honduras no ha logrado un grado significativo de diversificación de productos dentro del sector de la confección. En 2019 exportó USD 722 millones a EE. UU. en remeras de punto de algodón para hombres y niños, y USD 699 millones en remeras de tejido sintético para hombres y niños. Así, un producto (camisetas de punto) representó USD 1.400 millones, o el 79%, de todas las exportaciones. Honduras es el segundo mayor exportador de camisas de punto de algodón para hombres y niños a los EE. UU. después de Vietnam.

Cabe destacar la cambiante composición de género del sector de la maquila. A nivel mundial (y en Honduras), el sector textil maquilador se ha caracterizado tradicionalmente por un alto porcentaje de trabajadoras (Barrientos 2019; OIT 2016). Sin embargo, hoy el 55% de los trabajadores hondureños del sector son hombres y

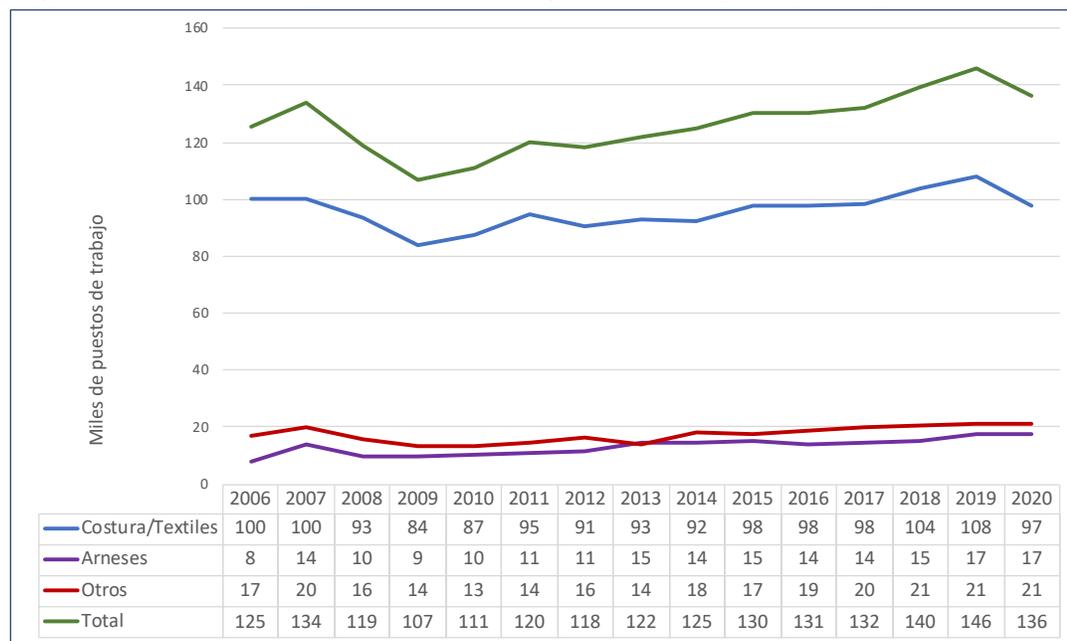
<sup>6</sup> Xiomara Castro también es la esposa del expresidente hondureño Manuel Zelaya, quien fue derrocado en 2009 en un golpe de Estado.

<sup>7</sup> Banco Central de Honduras (BCH), Reportes Anuales.

el 45% son mujeres. Esta tendencia puede vincularse al crecimiento del empleo en sectores dominados por hombres, como las fábricas textiles y el sector de calcetines, en gran parte automatizado. Sin embargo, incluso en las empresas manufactureras las mujeres

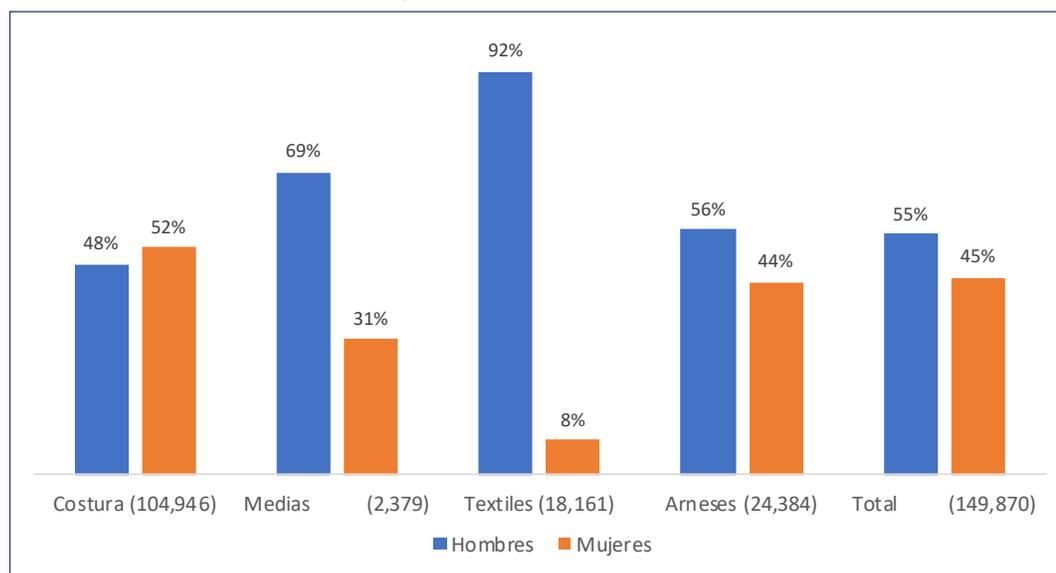
ahora representan el 52% del empleo. [Ver Figura 6.] Esto representa una disminución significativa de la distribución de género anterior en el sector. Por ejemplo, en 1993, las mujeres ocupaban el 76% de los trabajos de maquila.

**Figura 5: Honduras, puestos de trabajo en la maquila (miles)**



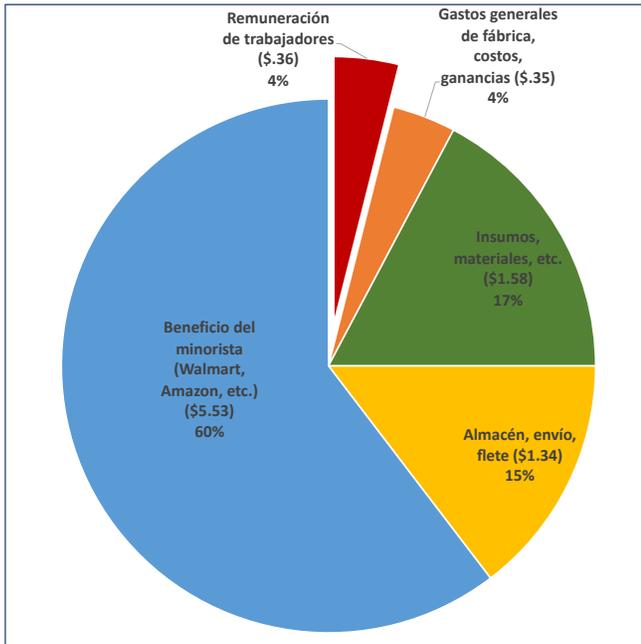
Elaboración propia en base a las cifras del Banco Central de Honduras.

**Figura 6: Distribución de empleo en la maquila por género y sector (número de puestos de trabajo)**



Elaboración propia en base a las cifras de la Asociación Hondureña de la Maquiladores(AHM).

**Figura 7: ¿Quién obtiene qué de una camiseta de punto de algodón de USD 9,16 hecha en Honduras?**



Elaboración propia en base a las cifras del BCH y OTEXA.

### **Marcas, Proveedores y Trabajadores: ¿Quién obtiene qué?**

Una de las preguntas más importantes al explorar los derechos de los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro de prendas de vestir es: ¿Quién obtiene qué parte del precio de venta al consumidor final de una prenda determinada? Esta es una información importante, que nos dice mucho sobre la equidad y las relaciones de poder en la economía global.

Este informe desarrolla un enfoque de innovación para calcular el desglose de costos de quién obtiene qué por una prenda de vestir en función del precio de venta de la prenda, el costo de producción y envío de la prenda, el valor agregado local de la prenda (valor generado en Honduras), y la participación del trabajo en el valor agregado de la prenda. Para detalles sobre la metodología de cálculo, ver Apéndice 1. Con este método, para la exportación de prendas de vestir más importante de Honduras, camisetas de punto de

algodón para hombres y niños, se determinó que para una prenda con un precio de venta de USD 9.16, el total el costo de producción es de USD 2,29 (incluye insumos importados), el costo de producción (valor agregado) en Honduras es de USD 0,71 y los trabajadores reciben USD 0,36 por su trabajo. [Ver Figura 7.]

### **Marcas, Proveedores y “Proveedores de Marcas”**

Como se señaló anteriormente, la implementación del CAFTA-DR y sus disposiciones de hilados totalmente formado en los Estados Unidos conocido como “yarn-forward”<sup>8</sup> alentaron a las principales marcas extranjeras a establecer fábricas textiles en Honduras que proporcionan telas para sus fábricas de propiedad directa. Esto sugiere una modificación importante de la conceptualización del sector de la confección como uno basado estrictamente en la subcontratación a través de cadenas mundiales de suministro impulsadas por el comprador (Gereffi 1994). Fruit of the Loom (FOTL), Gildan, Hanesbrands y Delta Activewear son multinacionales estadounidenses y canadienses que poseen directamente instalaciones de acabado de prendas en Honduras. Gildan y FOTL también tienen fábricas textiles de propiedad directa en Honduras. Coats es una empresa de hilos del Reino Unido con producción en Honduras. Como veremos, varios de los CCTs más importantes del sector cubren instalaciones propiedad de estas empresas extranjeras.

Sin embargo, los contratos colectivos no son solo con empresas de propiedad extranjera, sino también con empresas de propiedad hondureña. En efecto, el 42,2% de las maquilas del país son propiedad de empresas hondureñas frente al 38,9% que son propiedad de empresas estadounidenses. Algunas de las principales marcas estadounidenses se abastecen de grandes proveedores estadounidenses en Honduras. Por ejemplo, Tegra LLC es una empresa estadounidense con grandes instalaciones en Honduras que abastece a Nike y otras corporaciones importantes de ropa deportiva. Algunas de estas empresas de propie-

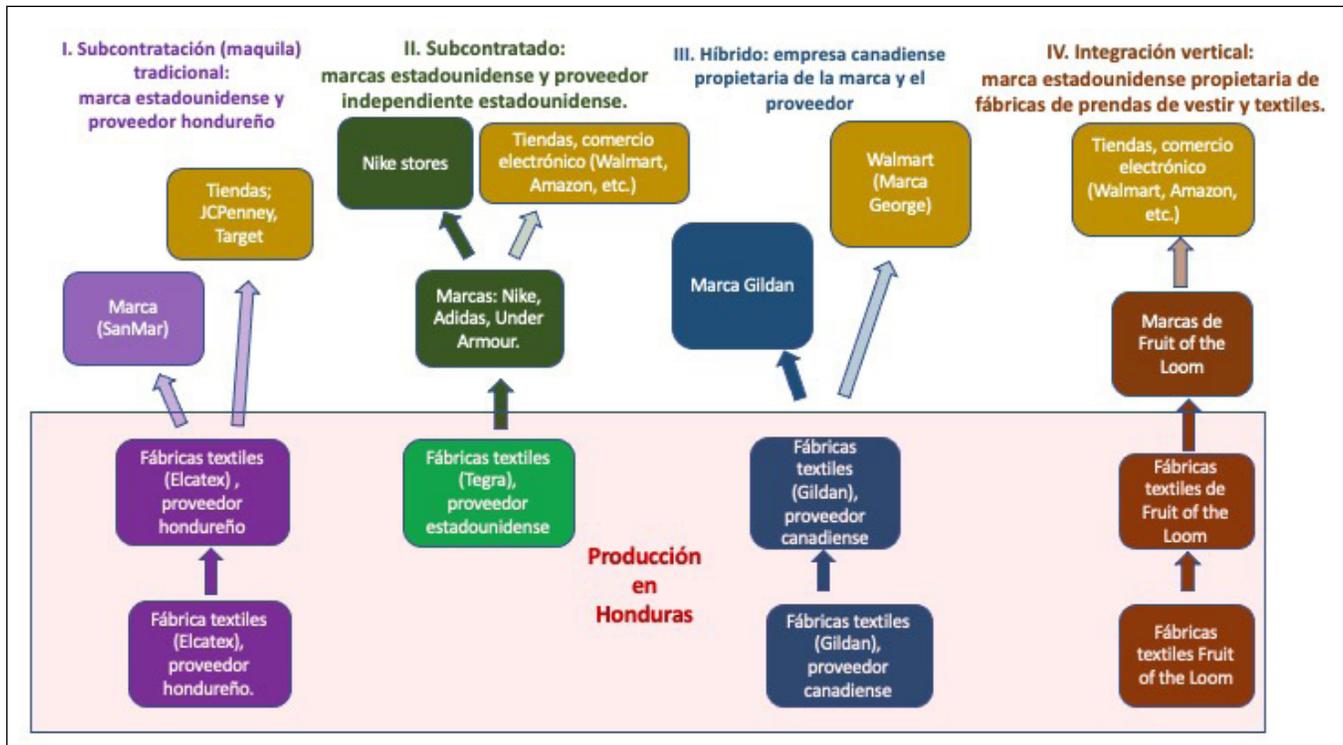
<sup>8</sup> Mediante esta regla, Regla de Capítulo 3, solo las prendas que utilizan hilos y telas de los Estados Unidos, América Central y el República Dominicana califican para beneficios establecidos en el CAFTA-RD. Ver: [https://ustr.gov/archive/assets/Trade\\_Agreements/Regional/CAFTA/Briefing\\_Book/asset\\_upload\\_file551\\_7185.pdf](https://ustr.gov/archive/assets/Trade_Agreements/Regional/CAFTA/Briefing_Book/asset_upload_file551_7185.pdf)

dad extranjera no se clasifican fácilmente como “marcas” o “proveedores”. La empresa de ropa canadiense, Gildan, produce su propia marca de ropa en Honduras y también produce bajo contratos para empresas como Walmart, fabricando su marca George. Por lo tanto, Gildan es tanto una marca como un proveedor. Asimismo, el 40% de la indumentaria FOTL se vende a través de Walmart. Otra parte se vende a través de Target y Dollar General. Una pequeña línea de alta gama se vende a través de Zara. De hecho, solo una parte muy pequeña de la producción de FOTL se vende directamente a los consumidores.

En suma, hoy existen cuatro modelos de producción maquiladora en Honduras. El primero es el modelo tradicional de externalización de la cadena mundial de valor de prendas, en el que las marcas mundiales ordenan la producción de sus productos a través de fábricas de prendas de propiedad local. La empresa Elca-

tex, de propiedad hondureña, y su relación con marcas y minoristas estadounidenses como SanMar, JCPenney y Target reflejan este modelo. El segundo modelo es similar al primero, con la diferencia de que una gran empresa de propiedad estadounidense es el proveedor y las marcas separadas de propiedad estadounidense son el comprador. La relación Tegra-Nike refleja este modelo. El tercer modelo es un modelo híbrido en el que una empresa es propietaria de las fábricas y produce su propia ropa de marca, pero también produce bajo contrato para otras marcas. Como se señaló, la empresa canadiense Gildan representa este modelo. El cuarto es un modelo de integración vertical donde la marca es propietaria de las fábricas textiles y las fábricas de ropa. Sin embargo, esto no es una integración vertical completa porque estas marcas aún deben comprometerse con las tiendas minoristas y las empresas de comercio electrónico para vender sus productos. Este es el caso de Fruit of the Loom. [Ver Figura 8.]

**Figura 8: Cuatro Modelos de Producción Maquiladora en Honduras**



Elaboración propia.

## **Situación financiera de las principales marcas en Honduras**

Los informes de marcas que cotizan en la bolsa brindan una imagen del estado financiero de las marcas globales que operan en Honduras antes, durante y después del cierre inicial inducido por la COVID-19. Gildan, Delta Activewear, Hanesbrands Inc. y Owens & Minor-Halyard son empresas que están obligadas a poner a disposición del público estos datos.<sup>9</sup> Muchas de estas empresas indican que Honduras es su principal país proveedor. Por ejemplo, un tercio de las instalaciones de costura de Gildan Activewear y dos tercios de sus instalaciones textiles se encuentran en Honduras.<sup>10</sup> Por lo tanto, si bien estos son datos financieros para las operaciones globales de las empresas, están fuertemente impactados por los desarrollos en Honduras.

¿Qué indican las finanzas? Surge un patrón de la crisis a principios de 2020 con el inicio de la pandemia. Las cuatro empresas experimentaron pérdidas. Estas pérdidas no fueron del mismo grado ni durante exactamente el mismo período. Más bien, variaban según el segmento de mercado. La venta de camisas tejidas (productos principales de Gildan y Delta) cayó de manera más significativa en el segundo trimestre de 2020, mientras que la venta de ropa interior (un producto principal de Hanesbrands) aumentó en el segundo trimestre de 2020, pero luego cayó. Owens & Minor se especializa en batas médicas, cuyas ventas experimentaron un crecimiento a finales de 2020 y principios de 2021. Lo que es más importante, las cuatro empresas volvieron a ser rentables en la segunda mitad de 2021, si no antes. De hecho, en el caso de Delta Apparel, la compañía se refiere a “ganancias récord” en el tercer trimestre de 2021. Delta, Gildan y Owens & Minor reportaron<sup>11</sup> mayores ingresos netos en el tercer trimestre de 2021 en relación con el tercer trimestre de 2019. (por ejemplo, antes del inicio de la pandemia). [Ver Figura 9.]

## **Fruit of the Loom y el “Acuerdo de Washington”**

Los sindicatos se han estado organizando en el sector de la confección en Honduras durante décadas. De hecho, el sindicalismo en Honduras ha sido el más fuerte en la región centroamericana con raíces en las grandes huelgas de trabajadores bananeros de 1954 (Portillo Villeda 2021). Sin embargo, la sindicalización en el sector textil maquilador siempre ha sido difícil, y los trabajadores a menudo enfrentan violencia o amenazas de violencia cuando intentan formar un sindicato (Anner 2022b). Un gran avance se produjo en 2009 cuando un sindicato hondureño llegó a un acuerdo con Fruit of the Loom (FOTL). FOTL es una familia de marcas globales que es propiedad total de la firma de inversión Berkshire Hathaway, controlada por el inversionista multimillonario Warren Buffett. En 2008, los trabajadores de la fábrica propiedad de FOTL llamada ‘Jerzees de Honduras’ formaron un sindicato para representar a los 1.800 trabajadores de la fábrica. Tres meses después, el sindicato y la gerencia iniciaron un proceso de negociación colectiva, como lo requiere la ley. Durante ese tiempo, los trabajadores indicaron que fueron objeto de hostigamiento y amenazas de cierre de la planta por parte de la gerencia de la fábrica (WRC 2008).

Para octubre de 2008, la negociación había llegado a un punto muerto y FOTL anunció que cerraría la planta por “motivos económicos”. Sin embargo, los líderes sindicales denunciaron que el verdadero motivo era eliminar al sindicato el cual hasta ese momento era la única representación sindical en todas las fábricas de FOTL en Honduras. El Worker Rights Consortium (WRC) realizó una investigación y encontró evidencias suficientes para sostener que el cierre de Jerzees de Honduras fue motivado por el deseo empresarial de librar a la empresa del sindicato (WRC 2008) y que por lo tanto la empresa violó la ley hondureña y como otras normas laborales El WRC concluyó que la reapertura de la fá-

<sup>9</sup> Fruit of the Loom (FOTL) es propiedad de Berkshire Hathaway Inc. Berkshire Hathaway Inc. es una empresa que cotiza en bolsa, pero no proporciona información financiera detallada sobre el funcionamiento de FOTL.

<sup>10</sup> Ver: <https://d18rn0p25nwr6d.cloudfront.net/CIK-0001061894/ab9d2d63-1adf-4945-8986-6b005602e65c.pdf>, página 13. (fecha de acceso, 27 de diciembre de 2021.)

<sup>11</sup> Los ingresos netos, también llamados “ganancias netas”, son iguales a las ganancias brutas menos los intereses, impuestos y otros cargos.

**Figura 9: Estados financieros de las empresas que cotizan en bolsa antes, durante, y después de la cuarentena de la COVID-19**



Cálculos del autor en base a los informes financieros de las empresas.

brica y la recontractación de los trabajadores eran remedios esenciales.

El hallazgo del WRC motivó a los estudiantes activistas organizados en Estudiantes Unidos Contra la Explotación (USAS, por sus siglas en inglés) a emprender una campaña para garantizar la reapertura de la fábrica. Los estudiantes estaban particularmente interesados en esta campaña porque FOTL (a través de su marca Russell) era uno de los mayores productores de ropa universitaria estadounidense y porque el WRC había concluido que las acciones de la empresa violaban las obligaciones de derechos laborales en los contratos de licencia de la empresa con universidades para la venta de bienes universitarios. Como parte de la campaña, USAS organizó tres importantes giras de conferencias a través de las cuales sindicalistas despedidos de FOTL visitaron universidades de EE. UU. para exigir que suspendieran los acuerdos de licencia con FOTL para ropa

de marca universitaria hasta el momento en que FOTL reconociera al sindicato y negociara de buena fe. En diciembre de 2008, la Universidad de Miami se convirtió en la primera escuela en cancelar su contrato con FOTL. Finalmente, las principales universidades estadounidenses, incluidas Columbia, Cornell, Harvard, Michigan, Penn State, Rutgers, Wisconsin, la Universidad de Nueva York y todo el sistema de la Universidad de California, rescindieron sus acuerdos de licencia con FOTL como resultado de las actividades antisindicales de esta empresa en sus propias instalaciones en Honduras. La Federación Canadiense de Estudiantes y la red de estudiantes británica People & Planet también participaron en la campaña, lo que dio como resultado que dos escuelas canadienses y aproximadamente diez escuelas británicas rescindieran sus contratos con FOTL. Como resultado de la presión de los activistas estudiantiles, aproximadamente 110 universidades cancelaron o no renovaron sus acuerdos de licencia con



Trabajadores de maquila llevan a cabo una protesta en el año 2009 del cierre de la fábrica Jerzees de Honduras.

FOTL porque estaban convencidas de que se habían violado los derechos de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente y que FOTL no había tomado las medidas adecuadas para remediar dichas violaciones (Anner 2013).

FOTL es miembro de la Fair Labor Association (FLA), un programa de responsabilidad social empresarial (RSE) de múltiples partes interesadas que llevó a cabo sus propias investigaciones de las violaciones que ocurrieron en Jerzees de Honduras. La FLA concluyó en 2009 que los trabajadores despedidos no proporcionaron pruebas “que demuestren sin lugar a dudas” que hubo violaciones de los derechos de los trabajadores en la fábrica Jerzees de Honduras (FLA 2009). Sin embargo, los expertos de la OIT argumentan que, una vez que los empleados brindan una indicación razonable de una violación, la carga de la prueba debe pasar al empleador (Hunter and Urminsky 2003). Los activistas laborales internacionales y los representantes sindicales hondureños no aceptaron la conclusión de la FLA. De hecho, según la FLA, recibió diez impugnaciones procesales de organizaciones de derechos laborales y la Central General de Trabajadores de Honduras (CGT) con respecto a la imparcialidad de su informe de monitoreo (FLA 2009). Esta presión activista llevó a la FLA a ponerse en contacto con un consultor de la OIT, Adrián Goldin, para examinar el caso. Goldin no solo verificó las violaciones a la libertad sindical, sino que también criticó duramente el enfoque de la FLA, señalando que muchos de los trabajadores fueron entrevistados dentro de la fábrica y no en un lugar independiente que les hubiera permitido hablar libremente sobre las violaciones que habían ocurrido (Anner 2012). Además, el investigador inicial de la FLA entrevistó a los trabajadores en grupos, lo que generó el temor de que un compañero de trabajo a favor de la gerencia pudiera informar comentarios negativos a la gerencia y, al menos durante un período de tiempo, un gerente de planta estuvo presente afuera de la puerta de la oficina donde se estaban realizando entrevistas (Goldin 2009). A medida que aumentaba la presión externa sobre la FLA, internamente, Lynda Yanz, miembro de la junta directiva de la FLA, de la Red de Solidaridad de la Maquila, ejercía una presión considerable sobre la asociación. La FLA finalmente concluyó,

siguiendo el informe Goldin, que se habían violado los derechos de los trabajadores en Jerzees de Honduras, y colocó a FOTL/Russell bajo revisión.

La presión de los activistas continuó y algunos estudiantes fueron a la sede de FOTL en Kentucky y viajaron a la casa de Warren Buffett para presionar al inversionista para que resolviera la disputa. El Centro de Solidaridad brindó apoyo al sindicato hondureño y ofreció actividades de capacitación. Jeff Hermanson, activista sindical estadounidense desde hace mucho tiempo, fue especialmente útil para brindar asesoramiento estratégico y habilidades de negociación en coyunturas cruciales. En Honduras, la dirigente sindical Evangelina Argueta fue crucial al representar a los trabajadores en el proceso de negociaciones. El WRC, que había sido designado por las universidades para desempeñar el rol de monitor de las condiciones laborales de la producción de ropa universitaria, siguió insistiendo en que reabrir la fábrica era un remedio apropiado. Por el contrario, la FLA, incluso después de revisar sus hallazgos y someter a FOTL a revisión, nunca recomendó la reapertura de la fábrica.

Luego de la presión sobre la FOTL, incluida la pérdida significativa de ingresos comerciales, se preparó el escenario para un acuerdo entre FOTL/Russell Brands, el sindicato de trabajadores de Jerzees de Honduras (SI-TRAJERZEESH) y su organización matriz, la CGT. Estas partes firmaron lo que se conoció como el “Acuerdo de Washington” en noviembre de 2009. El Acuerdo encaja en un conjunto de iniciativas descritas como “impulsadas por los trabajadores”, “negociación de múltiples partes”, “co-gobernanza” y “acuerdos vinculantes de las marcas”. (Blasi and Bair 2019; Vanpeperstraete 2021). Dichos acuerdos son el resultado de un proceso de negociación entre los trabajadores y las marcas y la administración de los acuerdos se realiza a través de la co-gobernanza trabajadores-marcas. De acuerdo con los términos del acuerdo, el incumplimiento de sus elementos centrales puede tener consecuencias legales. Quizás el ejemplo más conocido de un modelo de este tipo es el Acuerdo contra Incendios y Seguridad en los Edificios en Bangladesh. El “Acuerdo de Washington” laboral-FOTL es otro ejemplo de este modelo. El acuer-



*Representantes de la CGT y Fruit of the Loom después de la firma del Acuerdo de Washington.*

do se negoció entre sindicatos y una marca. Cuenta con un “comité de supervisión” de co- gobernanza, cuyos miembros están compuestos por cinco representantes seleccionados por el sindicato y la marca. El acuerdo también establece el cargo de un Defensor del Pueblo para monitorear los asuntos cotidianos relacionados con la implementación del acuerdo.

Gran parte del texto del acuerdo se refiere a la reapertura de la fábrica, la recontractación de los trabajadores que perdieron sus empleos cuando la fábrica cerró y la administración de un fondo de bienestar para los trabajadores para resolver los “problemas económicos pendientes”. El acuerdo exige una negociación colectiva de buena fe en la fábrica reabierta, a la que se le dio el nombre de Jerzees Nuevo Día. Y el acuerdo se compromete firmemente con el respeto de los derechos de libertad sindical en todas las plantas propiedad de FOTL en Honduras, y otorga a los representantes sindicales de la CGT acceso a todas las plantas de FOTL en Honduras para asistir y participar en sesiones de capacitación. Finalmente, el acuerdo garantiza que las disputas que surjan del acuerdo que no se resuelvan a través del comité de supervisión recién establecido

puedan someterse a un procedimiento de arbitraje vinculante. Hasta la fecha, la disposición de arbitraje no ha sido invocada. Como explican Blasi y Bair, “las partes han podido resolver sus diferencias a través del diálogo mediado por un comité de supervisión bilateral” (Blasi and Bair 2019).

Paralelamente al Acuerdo de Washington, FOTL/Russell firmó un Memorando de Entendimiento con el WRC el 14 de noviembre de 2009, que reafirmó los términos del Acuerdo de Washington, incluyó el compromiso de FOTL de mantener la neutralidad en relación con cualquier esfuerzo de organización sindical en sus fábricas en Honduras y afirmó el rol de WRC como ente monitor de la implementación del Acuerdo. WRC acordó en informar a sus universidades y colegios afiliados sobre el progreso logrado para la corrección de las violaciones anteriores.<sup>12</sup> Estas negociaciones, que incluyeron la participación de los trabajadores, una ONG y una corporación multinacional, fueron conducidas mediante ‘negociación en red’ y se ha demostrado que tiene un efecto positivo en las condiciones laborales en las cadenas mundiales de suministro (Anner, Fischer-Daly, y Maffie 2021)

<sup>12</sup> Memorandum de Entendimiento entre el Consorcio de Derechos de los Trabajadores y Fruit of the Loom/Russell Athletic, del 14 de noviembre de 2009.

Después de firmar el Acuerdo de Washington, pasaron 18 meses antes de que el sindicato y la gerencia de Jerez Nuevo Día negociaran y firmaran un CCCT, y pasó otro año antes de que el sindicato lograra un segundo convenio colectivo en una planta de FOTL, una antigua fábrica conocida como Jerzees Buena Vista.<sup>13</sup> Según Jeff Hermanson, estos fueron duros procesos de negociación en el terreno, pero el Acuerdo de Washington le permitió a él ya los representantes de US FOTL ingresar a las fábricas, y esto ayudó a avanzar en las negociaciones. Claude Fontheim también fue fundamental para garantizar que las partes se concentraran en resolver sus disputas y avanzar en el proceso. Jeff declaró: “Para los trabajadores, se trataba de algo más que salarios. Se trataba de ser tratado con respeto y dignidad. [...] Se trataba de cambiar una cultura paternalista. La gerencia llegó a ver a los trabajadores con mente y cuerpo. El CEO [de FOTL] llegó a ver a los trabajadores como agentes reales.”<sup>14</sup> Una cláusula importante en el primer CCCT fue la que estableció la inversión en maquinarias. Esto aseguró que los trabajadores laborarían en una fábrica de alto funcionamiento con equipos modernos. Y significaba que FOTL se comprometería a largo plazo con el proceso.

Claude Fontheim desempeñó un papel fundamental en la representación de la empresa en el proceso de negociación y en el Comité de Supervisión. Él señala que: “La lección clave de todo esto es que tener un sindicato no significa la muerte de una fábrica. Puedes sobrevivir y ser muy productivo con un sindicato.”<sup>15</sup> Claude Fontheim compartió que Rick Medlin, el director ejecutivo de FOTL en el momento del acuerdo, “no solo quería resolver este problema; quería dar un ejemplo al mundo.”<sup>16</sup>

Estos sentimientos son compartidos por los líderes sindicales. Daniel Durón, presidente de la CGT, se refiere al Acuerdo de Washington como “uno de los mejores logros en los últimos 30 años de organización en Honduras y la región”. Para Evangelina Argueta, quien dirige el proyecto de organización de la maquila de la CGT y fue fundamental en la negociación del Acuerdo de Washington, el Acuerdo brindó a los sindicalistas la oportunidad de expandir la negociación colectiva en Honduras. Ella considera que los primeros años posteriores a la firma del Acuerdo han sido muy importantes para los trabajadores y la organización.<sup>17</sup>

Quizás el mayor logro del Acuerdo de Washington es que se ha vuelto menos necesario con el tiempo. Esto se debe a que dicho acuerdo, al garantizar los derechos de libertad sindical y la negociación colectiva de buena fe, empoderó a los hondureños para representar los intereses de los trabajadores en el país a través de soluciones sostenibles. En efecto, como encuentra Yadira Minero en su informe, “sirvió para incidir en el gobierno y los empresarios locales para que cumplieran con la legislación laboral, en especial el derecho humano a la libertad y la negociación colectiva en el país” (Minero 2021: 39).

Como resultado de los múltiples esfuerzos de organización de los sindicalistas en Honduras, el firme compromiso del WRC y su seguimiento de las prácticas laborales de FOTL, la presión de los activistas internacionales y el espacio creado por el Acuerdo de Washington, la sindicalización y la negociación colectiva se han expandido a lo largo de la cadena de suministro de FOTL en Honduras. En 2019, cinco fábricas de FOTL estaban sindicalizadas y tres tenían CCCT (ILRF 2019).

---

<sup>13</sup> Entrevista telefónica del autor con Jeff Hermanson del 16 de septiembre de 2021.

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Entrevista telefónica del autor con Claude Fontheim del 1 de marzo de 2022.

<sup>16</sup> Ibid.

<sup>17</sup> En los últimos años, a Argueta le gustaría ver que el Comité de Supervisión desempeñe un papel más activo para ayudar a los sindicatos a resolver conflictos en Honduras en las instalaciones de propiedad de FOTL.

Para 2021, cinco fábricas de FOTL tenían CCCT, lo que brinda beneficios a toda la fuerza laboral de cada una de estas fábricas. Dado que FOTL es uno de los mayores empleadores del sector privado del país, no se puede subestimar la importancia de estos procesos de

negociación colectiva.<sup>18</sup> Además, y como veremos en la siguiente sección, el éxito del ejemplo de FOTL proporcionó el ímpetu para organizarse y negociar en otras instalaciones de marcas importantes en Honduras con mejoras sustanciales para los trabajadores.



*Trabajadores celebran en el año 2010, junto con el entonces CEO Rick Medlin (QEDP), la inauguración de la fábrica Jerzees Nuevo Día.*

---

<sup>18</sup> Según el recuento del autor, Gildan Activewear es el empleador más grande del sector privado con más de 13 000 empleados. FOTL tiene aproximadamente 8.000 empleados

## Parte II

# Conclusiones de la investigación: negociación colectiva por el trabajo decente

### Metodología de la Investigación

Este proyecto emplea un enfoque de métodos múltiples (cuantitativos y cualitativos) para examinar el impacto de los CCTs en las condiciones de trabajo en el sector de la maquila hondureña, que incluye la producción de ensamblaje de prendas de vestir, textiles y arneses de cables para automóviles. En primer lugar, el proyecto estableció el contexto examinando: 1) datos comerciales mundiales, regionales y nacionales; 2) Informes sobre los derechos de los trabajadores de la OIT y el Departamento de Estado de los Estados Unidos; 3) puntajes de Freedom House;<sup>19</sup> 4) datos del Banco Central de Honduras sobre tendencias de empleo y valor agregado en el sector; 5) datos del empleador sobre tendencias por género en el sector; y 6) información financiera empresarial sobre empresas públicas con presencia en Honduras. Estos hallazgos fueron presentados en la primera parte de este informe.

El siguiente paso fue recopilar todos los convenios colectivos del sector maquila en Honduras para luego codificar y analizar el texto de los convenios por cláusula. En el proceso, comparamos los beneficios establecidos por los convenios con una línea base prevista por el Código del Trabajo de Honduras. Esos hallazgos se presentan a continuación.

El tercer paso, la encuesta a los trabajadores, es la piedra angular de este proyecto de investigación. Para la encuesta, implementamos lo que llamamos “investigación impulsada por los trabajadores”. Para esta investigación, los defensores de los trabajadores participan en el diseño de la encuesta, la implementación de la encuesta y el análisis de los resultados de la encuesta. Para conformar el equipo, el investigador principal (Mark Anner) trabajó con el Centro de Solidaridad y las dos principales organizaciones laborales hondureñas con presencia en el sector de la maquila, la Central General de Trabajadores (CGT) y Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH).

El investigador principal y el equipo de investigación decidieron enfocarse en las provincias del norte de Honduras de Choloma, Villanueva y San Pedro Sula, donde se concentra más del 80% de la producción de maquila del país. El plan original era tener dos equipos de dos trabajadores topógrafos cada uno. Sin embargo, por razones de seguridad, se decidió que no era ideal tener topógrafos viajando de una parte del país a otra. Como resultado, el grupo de investigación estableció equipos de encuesta separados para cada provincia y para cada organización laboral.

La encuesta fue diseñada y revisada bajo la guía del investigador principal y con la participación activa del grupo de investigaciones conformado por ex-trabajadores y trabajadores a través de reuniones semanales vía Zoom, muchas de las cuales duraron dos horas. Luego, el equipo realizó una encuesta piloto, que contribuyó a más debates y revisiones adicionales de la encuesta. Finalmente, el equipo aplicó la encuesta completa entre mediados de septiembre y principios de diciembre de 2021. Mientras la encuesta estaba en curso, el investigador principal visitó el país durante dos semanas en noviembre de 2021 para realizar entrevistas con trabajadores, sindicalistas, gerentes, representantes del ministro de Trabajo y Seguridad Social, asociaciones de empleadores, investigadores y organizaciones de derechos de las mujeres. Durante este tiempo, también visitó varias fábricas y se reunió con el grupo de trabajadores que realizó y aplicó la encuesta.

Hay 146,000 trabajadores de maquila en Honduras y se encuestó a 387 trabajadores. Esto indica un tamaño de muestra ideal con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. De los encuestados, el 51% son mujeres y el 49% son hombres, lo que refleja la composición actual de la fuerza laboral en el país. En la muestra de la encuesta, el 26,6% de los trabajadores tienen entre 18 y 25 años; El 52,2% tiene entre 26 y 39

<sup>19</sup> Freedom House es una organización estadounidense sin fines de lucro que realiza investigaciones y defensa de la democracia, la libertad política y los derechos humanos. Ver: <https://freedomhouse.org/>

**Tabla 1: Fábricas cubiertas por convenios colectivos de trabajo en Honduras (noviembre 2021)**

	Nombre de la fábrica	Nombre de la empresa matriz	País de nacionalidad empresa matriz	Sub-contratista, proveedor	Tipo de producto	Ubicación	Sindicato	Trab. cubiertos por CCCT
1	Coats Honduras	Coats	Reino Unido	no	hilo	Choloma	CGT	450
2	Confecciones del Valle	Hanes Brands	EE. UU.	no	costura	Villanueva	FITH	3,000
3	Confecciones Dos Caminos	Fruit of the Loom	EE. UU.	no	costura	Villanueva	CGT	2,005
4	Delta Apparel Honduras	Delta Apparel	EE. UU.	no	costura	Villanueva	FITH	900
5	Delta Cortes	Delta Apparel	EE. UU.	no	costura	Villanueva	FITH	1,950
6	Elcatex	Elcatex	Honduras	sí	textil	Choloma	CGT	2,000
7	Francis Apparel	Elcatex	Honduras	sí	costura	Choloma	CGT	1,772
8	Genesis Apparel	Elcatex	Honduras	sí	costura	Choloma	CGT	2,200
9	Gildan Activewear San Antonio	Gildan Activewear	Canadá	no	costura	SPS	CGT	3,600
10	Gildan Activewear San Miguel	Gildan Activewear	Canadá	no	costura	Choloma	CGT	5,128
11	Gildan Activewear Villanueva	Gildan Activewear	Canadá	no	costura	Villanueva	CGT	4,955
12	Jasper Honduras	HanesBrands	EE. UU.	no	costura	Choloma	CGT	2,240
13	Jerzees Nuevov Día	Fruit of the Loom	EE. UU.	no	costura	Choloma	CGT	1,088
14	Manufacturas Villanueva	Fruit of the Loom	EE. UU.	no	costura	Villanueva	CGT	2,220
15	Owens & Minor-Halyard (former Avent Honduras)	Owens & Minor-Halyard	EE. UU.	no	costura	Villanueva	FITH	3,600
16	Pinehurst MFG - GMBH	Pinehurst	EE. UU.	sí	costura	SPS	CGT	1,339
17	RLA Manufacturing	Fruit of the Loom	EE. UU.	no	textil	Choloma	CGT	1,694
18	Servicios Múltiples de Sula	Servicios Mult. de Sula	Honduras	no	seguridad, maquila	SPS	FITH	180
19	Southern Apparel Contractors	Tegra	EE. UU.	sí	costura	SPS	FITH	9,740
20	Stretchline Central America	Stretchline	R.U., Sri Lanka, EE. UU., Honduras	sí	textil	Choloma	CGT	414
21	VFI de Honduras	Fruit of the Loom	EE. UU.	no	distribución	Choloma	CGT	150
22	New Holland Apparel	Tegra	EE. UU.	sí	costura	SPS	FITH	----- <sup>20</sup>
<b>TOTAL</b>								<b>50,625</b>

<sup>20</sup> Este CCCT cubriría a 4.000 trabajadores. Sin embargo, estos trabajadores ahora están cubiertos por el CCCT de Southern Apparel Contractors por lo que no se les cuenta en la tabla para evitar duplicidad.

años y el 24,3% tiene 40 años o más, lo que refleja una adecuada distribución por edad en comparación con las edades de los trabajadores de la industria. En términos de sectores, el 64.4% de los encuestados trabaja en empresas manufactureras, el 21.8% trabaja en plantas textiles y el 8.2% trabaja en la producción de arneses, lo que refleja la distribución actual del empleo en los sectores de maquila. En cuanto a la ubicación de la fábrica, el 41,7% de los encuestados trabaja en Choloma, el 27,9% trabaja en San Pedro Sula y el 30,3% trabaja en Villanueva. Esto refleja una adecuada distribución entre regiones. Finalmente, el 51,6% de los trabajadores de la muestra de la encuesta estaban cubiertos por CCCT, mientras que el 48,4% no lo estaban. En resumen, la muestra de la encuesta refleja adecuadamente la distribución en el sector de la maquila por género, edad, subsector económico, ubicación geográfica y cobertura de negociación colectiva. Esto nos da un alto grado de confianza en los resultados de la encuesta.

## Hallazgos

Nuestra investigación documentó 22 CCCTs en el sector de la maquila que cubren a 50,625 trabajadores. Estos contratos colectivos están presentes en los cuatro modelos de producción de maquila descritos en una sección anterior, desde proveedores hondureños que exportan a marcas estadounidenses hasta marcas estadounidenses integradas verticalmente. De los 50.625 trabajadores cubiertos por un CCCT en el sector maquilador hondureño, 45.737 se encuentran en el sector de la confección. Por lo tanto, el 43,56% de los 105.000 trabajadores de la confección en Honduras trabajan en una fábrica donde hay beneficios establecidos por un CCCT. Es muy probable que esta sea la mayor cobertura de negociación colectiva lograda por sindicatos independientes en cualquiera de los principales países exportadores de prendas del mundo en la actualidad. Estos CCCTs fueron negociados por la CGT y los centros laborales FITH. [Ver Tabla 1.]

## Análisis del contenido de los CCCTs<sup>21</sup>

Para comprender mejor el contenido de 20 de los 22 CCCTs enumerados anteriormente,<sup>22</sup> establecimos una base de datos de todos los acuerdos y los codificamos, cláusula por cláusula. Un hallazgo inicial fue que muchas cláusulas repiten lo ya está establecido en la ley. Por lo tanto, estas cláusulas podrían considerarse cláusulas “neutrales” en el sentido de que no mejoran las condiciones de trabajo más allá de lo que ya está establecido por la ley. Sin embargo, los sindicatos a menudo negocian acuerdos que incluyen tales cláusulas porque un empleador tiene un historial de incumplimiento de ciertas áreas de la ley. Por ejemplo, como veremos más adelante, cuando los equipos de investigación preguntaron a los trabajadores si recibían el pago de vacaciones obligatorio por ley, una quinta parte de los trabajadores (20,1%) que no estaban cubiertos por un CCCT respondieron que no, mientras que solo el 6,5% de los trabajadores con un CCCT indicaron que no recibieron el pago completo de vacaciones.

Muchas cláusulas preveían condiciones de trabajo que van más allá de lo establecido por la ley. Por ejemplo:

- 16 de los 22 CCCTs proporcionan un fondo de educación anual para los trabajadores y/o sus hijos. En nueve de estos casos, el sindicato administra el fondo. Los fondos varían en monto desde HNL 12,000 (USD 500) hasta HNL 200,000 (USD 8,333) por año, y no hay un monto máximo o mínimo por trabajador.<sup>23</sup>
- 11 CCCTs otorgan días de descanso remunerados adicionales al número de días establecidos en la ley. De ellos, 6 CCCTs otorgan hasta 3 días adicionales (además de los 20 días que ley establece para los trabajadores que han estado trabajando en la empresa por cuatro o más años de antigüedad. Esto incluye Jerzees Nuevo Día, VFI Honduras, Manufacturas Villanueva, RLA Manufacturing, Jarper Honduras, y Confecciones Dos Caminos.
- Como parte de los beneficios de cuidado de niños, siete CCCTs establecen licencias remuneradas para

<sup>21</sup>El análisis de contenido de los contratos colectivos se realizó gracias al trabajo meticuloso y el análisis perspicaz del asistente de investigación del proyecto, Luis Mendoza. Incluye el desarrollo de una base de datos sobre las cláusulas de los 20 convenios colectivos de maquila enumerados anteriormente. El autor está sumamente agradecido por su destacado esfuerzo.

<sup>22</sup>No se incluye en nuestra muestra el CCCT de los trabajadores de seguridad de la maquila en la empresa Servicios Múltiples de Sula. Este CCCT cubre a 180 trabajadores.

<sup>23</sup>A lo largo de este informe, para un tipo de cambio de lempiras hondureños (HNL) a dólares estadounidenses (USD), utilizamos un promedio aproximado para 2021 de 24 Lempira:1 dólar estadounidense.

que los trabajadores dispongan del tiempo que necesitan para llevar a sus hijos al médico, 18 CCCTs brindan útiles escolares para estudiantes de primaria y 16 CCCTs brindan útiles escolares para estudiantes de secundaria que son hijos de trabajadores.

- Siete CCCTs brindan programas de préstamos para trabajadores (para ser utilizados en caso de accidentes, emergencias o desastres naturales).
- Los 22 CCCTs proporcionan a los trabajadores transporte y uniformes. 12 proporcionan calzado de trabajo y 18 proporcionan subsidios para el almuerzo.
- Los 22 CCCTs otorgan a los representantes sindicales meses adicionales de protección contra el despido (más allá de lo establecido por la ley) después de completar su periodo como directivo sindical, y 7 brindan una protección adicional de seis meses a lo estipulado en la legislación laboral.
- 20 de los 22 CCCTs estipulan expresamente reuniones mensuales entre la dirección de la planta y los representantes sindicales. En estos casos la empresa y el sindicato también discute temas relacionados con las metas de producción,<sup>24</sup> condiciones de trabajo y otros temas que se derivan de la relación obrero patronal.
- En Jerzees Nuevo Día, el CCCT establece una “Política de Puertas Abiertas” expresa como resultado de Acuerdo de Washington. A raíz de dicho acuerdo, FOTL estableció esta política para todas sus fábricas en Honduras.

- La mayoría de los CCCTs analizados brindan disposiciones de seguridad y salud en el trabajo superiores a las establecidas por la legislación nacional. 20 CCCTs ofrecen ferias de salud gratuitas para los trabajadores y sus familias, 14 proporcionan donaciones de sillas de ruedas y 16 estipulan equipos especiales, como programas de ergonomía.
- Los 22 CCCTs tienen beneficios relacionados con la productividad del lugar de trabajo, como el equilibrio del trabajo en unidades (17 CCCTs), bono de productividad (6 CCCTs), bono de asistencia (5 CCCTs) y capacitación en caso de transferencia a otra unidad de la empresa (3 CCCTs).<sup>25</sup>
- Con base en el acuerdo tripartito ratificado en 2019 por el Gobierno para promover el trabajo decente y la vivienda asequible, el CCCT firmado por New Holland Apparel estableció un comité bipartito con el fin de con el fin de valorar y establecer la colaboración por parte de la empresa a favor de los trabajadores y trabajadoras interesados en adquirir una vivienda social.
- Uno de los componentes más notables de los CCCTs son las protecciones adicionales que brindan a las mujeres antes y después del nacimiento de un hijo. Estos incluyen una jornada laboral reducida y un acceso rápido a la cafetería (sin filas) para las trabajadoras embarazadas. Algunos de los CCCTs garantizan el descanso y la recuperación después del parto incluyendo licencias remuneradas adicionales a los mínimos legales más otras días de permiso por

**Figura 10: Protección y beneficios de la maternidad (número de contratos con dichas cláusulas)**



<sup>24</sup> Esto es muy significativo porque, como veremos más adelante, las metas de producción excesivas son una de las mayores preocupaciones reportadas por los trabajadores.

<sup>25</sup> Como veremos más adelante, estos beneficios están relacionados con uno de los hallazgos de la encuesta que demuestra que los trabajadores con un CCCT tienen menos probabilidades de tener objetivos de aumento significativos en la producción en relación con los trabajadores sin un CCCT.



NO  
Otro viento del Tercer  
Mundo. No a  
la Oposición. Solo  
Siempre CGT

Con chamba vivis  
Mejor il pero bien  
hecho M...a  
SITRAMAVI CGT

CGT Si CGT  
al sindicato  
SITRAMAVI CGT

Si  
Al Sindicato  
SITRAMAVI

Si  
Al Sindicato  
SITRAMAVI

Si al  
SINDICATO

Si al  
SINDICATO

Si al  
SINDICATO

LOS ANGELES  
LA

Al Sindicato  
SITRAMAVI

Si al  
SINDICATO

Si  
Al Sindicato  
SITRAMAVI

Al Sindicato  
SITRAMAVI

Si  
Al Sindicato  
SITRAMAVI

Si al  
SINDICATO

Si al  
SINDICATO

Si  
Al Sindicato  
SITRAMAVI

Si  
Al Sindicato  
SITRAMAVI

Si al  
SINDICATO

maternidad no remunerados (14 CCCTs), otros convenios establecen la licencia posnatal remunerada adicional a la establecida en la ley cuando el recién nacido requiere cuidados especiales (8 CCCTs), las pausas para la lactancia, la licencia de paternidad (11 CCCTs) y préstamos sin intereses para aquellas con licencia de maternidad (3 CCCTs). El contrato firmado por New Holland Apparel y su sindicato establece una semana extra pagada de descanso y un bono de maternidad de HNL 1.700,00 (USD 71). El CCCT de Coats Honduras proporciona 10 días adicionales de descanso post-natal (por encima de los 42 días estipulados por ley). [Ver Figura 10.]

### Resultados de la encuesta

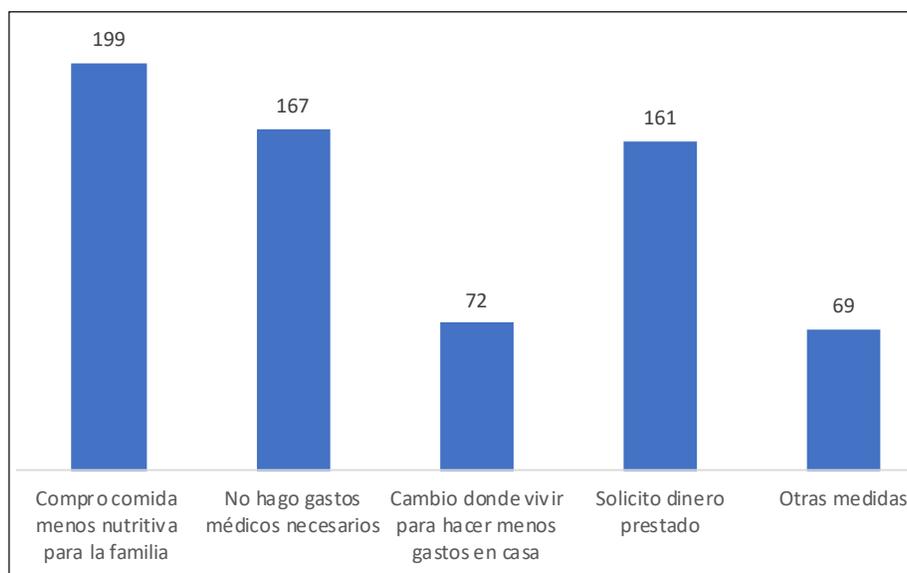
El análisis de los CCCTs brinda una indicación, a través del texto de los acuerdos, de cómo dichos contratos han impactado positivamente en la vida de los trabajadores cubiertos en la industria maquiladora hondureña. La encuesta de 387 trabajadores de la maquila, de los cuales 202 están cubiertos por los CCCTs y 185 no lo están, permite documentar el impacto real de dichos contratos en la vida de los trabajadores.

Ante la pregunta “¿Tu salario es suficiente para cubrir los gastos básicos de tu familia?”, solo el 4,15% de los trabajadores respondió afirmativamente, mientras que el 40,7% respondió “a veces” y el 55,2% indicó “nunca”. Esto indica que los salarios en el sector de la maquila no equivalen a un salario digno. Cuando luego se le preguntó: “Si tu salario no cubre los gastos básicos de tu familia, ¿qué haces?” los encuestados podían elegir varias opciones. De los encuestados, el 51,4% indicó que compra alimentos menos nutritivos para su familia; el 43,2% indicó que no realiza los gastos médicos necesarios; el 18,6% dijo que cambia lugar de residencia para reducir gastos en la casa (incluyendo servicios básicos); y el 41,6% dijo solicitar dinero prestado.

Muchos trabajadores respondieron con “otras” estrategias de supervivencia. Por ejemplo, varios trabajadores dijeron que tienen un segundo trabajo, como lavar la ropa de los vecinos, vender mercadería y limpiar casas. Un trabajador dijo: “Solo comemos dos veces al día”. Un joven trabajador de la confección dijo que, debido a su bajo salario, hacía trabajo sexual para llegar a fin de mes. [Ver Figura 11.]

Los resultados de la encuesta indican diferencias sustanciales entre sectores cuando se comparan los trabajadores que están cubiertos por los CCCTs con los que no lo están. En el sector de arneses de cables, donde no existen CCCTs, el salario promedio mensual directo (sin horas extras) es de \$383 por mes. Los trabajadores de la confección sin un CCCT ganan en promedio \$377 por mes, mientras que los trabajadores que tienen un CCCT ganan un promedio de \$392 por mes. Esto equivale a una diferencia salarial originada por la actividad sindical del 4% para los trabajadores cubiertos por un CCCT. En el sector textil, los trabajadores sin CCCT ganan \$387 por mes, mientras que los trabajadores con CCCT ganan \$422 por mes, la que genera una diferencia de ingresos producto de la negociación colectiva del 9%. [Consulte la Figura 12]. La diferencia promedio que la negociación colectiva otorga a los trabajadores cubiertos por un CCCT es del 6,5%.

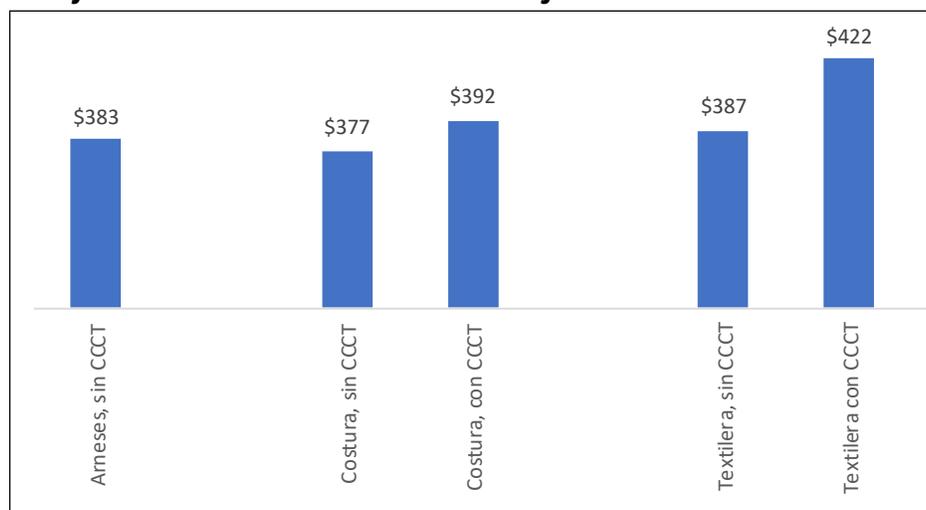
**Figura 11: Si el salario no cubre los gastos básicos de la familia, ¿qué haces para reducir costos? (se acepta respuestas multiples) (n=387)**



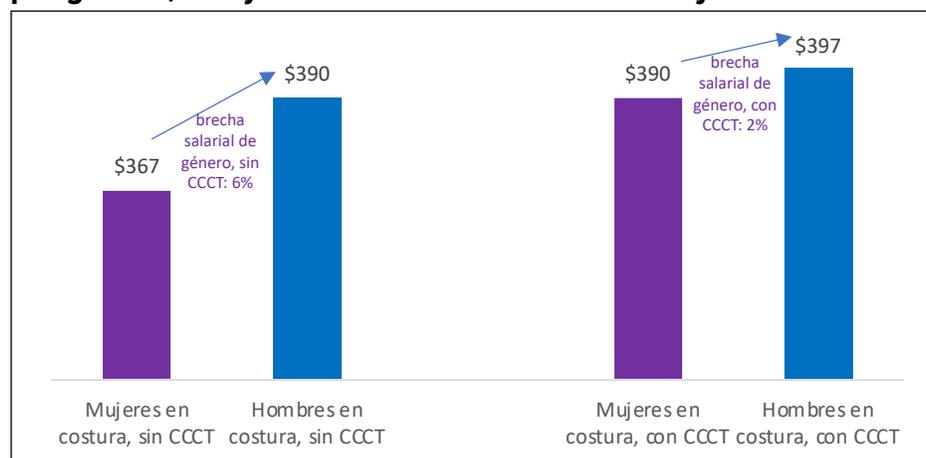
Mirando exclusivamente al sector de la costura, encontramos una variación importante en los salarios regulares mensuales promedio en términos de género y cobertura de negociación colectiva. Las trabajadoras de la confección sin un CCCT ganan \$367 por mes, mientras que los trabajadores de la confección sin un CCCT ganan \$390 por mes. Por el contrario, las trabajadoras de la confección cubiertas por un CCCT ganan \$390 por mes y los trabajadores de la confección masculinos con un CCCT ganan \$397 por mes. Lo anterior significa que los convenios colectivos no solo aumentan los salarios; también reducen la brecha salarial de género. Para los trabajadores sin un CCCT, la brecha salarial de género es del 6%. En cambio, para los trabajadores con un CCCT, la brecha salarial de género es del 2%.<sup>26</sup> [Ver Figura 13.]

Es importante señalar que, cuando se habla de salarios en el sector de la maquila los sindicatos, no solo negocian a nivel de empresa. Las organizaciones sindicales también participan en foros nacionales tripartitos (laborales, patronales, gubernamentales) donde negocian salarios mínimos para todos los trabajadores de la maquila, con o sin cobertura de los CCCTs. Los sindicatos hondureños han tenido éxito en este sentido. En 2018 llegaron a un acuerdo con los empresarios y el gobierno para aumentar los salarios cada año durante los próximos cinco años a una tasa del 7,5% al 8% anual. Durante los tres primeros años del acu-

**Figura 12: Salarios mensuales por sectores con y sin contrato colectivo del trabajo**



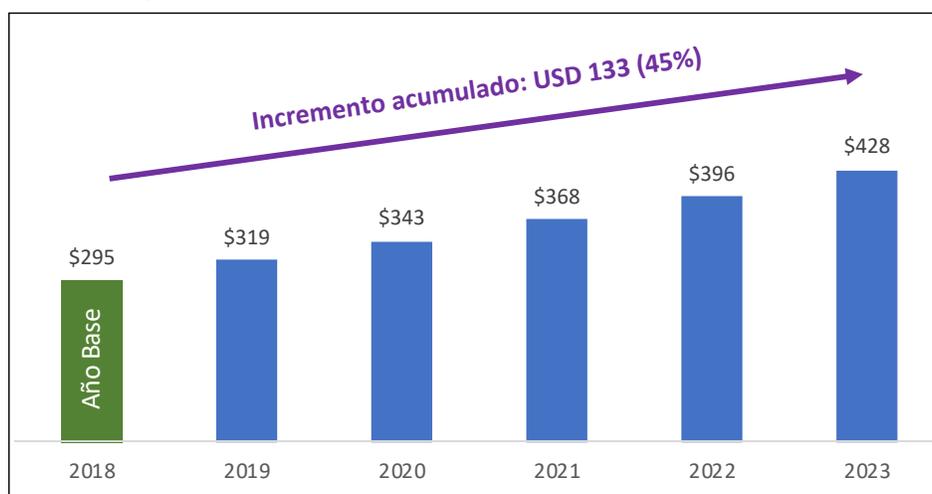
**Figura 13: Salarios mensuales en el sector de costura por género, con y sin contrato colectivo de trabajo**



erdo (2019-2021), la tasa de inflación ha oscilado entre el 3,5% y el 4,5% anual, lo que hace que el aumento salarial sea significativamente superior a la tasa de inflación y, por lo tanto, se traduzca en aumentos salariales reales para los trabajadores. El monto de este aumento salarial nominal acumulativo durante cinco años (que finaliza en 2023) será del 45%. [Ver Figura 14.] Sin embargo, el salario mínimo aún no cubre el costo de un salario digno y es más bajo que el salario mínimo en otros sectores. Por ejemplo, en 2021, en los sectores manufacturera,

<sup>26</sup> En los CCCT, no hacen ninguna diferencia por género en términos de los salarios. Hombre y mujeres en la misma categoría de trabajo ganan igual (taller del equipo de investigación, 3 de mayo de 2022). En 2021, el 48% de la fuerza laboral de la confección en Honduras eran hombres. De estos, el 62,5% se desempeñan como operadores de máquinas de coser y el 37,5% se desempeñan como cortadores y mecánicos de máquinas, entre otros cargos (Minero 2021). Estos puestos ocupados por hombres se consideran mano de obra calificada y se le paga a una tasa más alta en relación con los operadores de máquinas de coser, lo que ayuda a explicar la continuación de una pequeña brecha salarial de género.

**Figura 14: Impacto de la negociación tripartita del sector de la maquila en los salarios mínimos mensuales (USD)**



construcción, y comercio los trabajadores tuvieron derecho un salario mínimo de USD 541 por mes, y los trabajadores en el sector financiero tuvieron un salario mínimo de USD 556 por mes.

En el año 2021 el costo de la Canasta Básica de Alimentos (CBA)<sup>27</sup> a nivel nacional fue de Lps. 9,465.01. (\$394) registrándose un incremento respecto del año 2020 (Lps. 9,013.03 o \$375) y el 2019 (Lps. 8,782.74 o \$365). Por lo que los ingresos que muestra las Figuras 13 y 14 indican que las trabajadoras incluso con un CCCT en 2021 no llegan a cubrir la CBA (\$390) y los trabajadores a superar solo por 3 dólares (\$397).<sup>28</sup> La CBA no incluye gastos como la vivienda, vestuario, salud y servicios por lo que el costo de vida real o canasta básica ampliada es mayor. Para el 2019 algunos estudios señalaron que los costos reales de la canasta básica ampliada en Honduras llegaron a Lps. 15,300 (\$620 de la fecha) es decir un 42% (Lps. 6,519) más de la CBA para dicho año.<sup>29</sup>

En 2021, los procesos de negociación colectiva crearon dos aumentos salariales para los trabajadores protegidos por los CCCTs: 7,5% a través de la negociación nacional tripartita y sectorial para todos los trabajadores y un 6,5% adicional para los trabajadores a través de la negociación colectiva de empresa. Como resultado, el aumento salarial total para los trabajadores de la confección cubiertos por un CCCT en 2021 fue del 14%.<sup>30</sup>

Los salarios directos no cuentan toda la historia. Los trabajadores sin representación sindical y por tanto sin CCCTs a menudo sufren robo de salarios. En entrevistas, los trabajadores de la fábrica Francis dijeron que no les pagaban las horas extra antes de organizar el sindicato. Un trabajador dijo: “Ellos [la fábrica] no pagaron nada. Estamos hablando de 12 a 14 horas de trabajo [horas extra] por semana que nunca aparecieron en nuestros cheques de pago.”<sup>31</sup> Este no fue un caso de incumplimiento de

<sup>27</sup> La CBA el conjunto de alimentos, expresados en cantidades suficientes para cubrir, por lo menos, los requerimientos nutricionales y energéticos de una familia conformada por cinco personas recomendados en base al Instituto de Nutrición de Centroamérica y Panamá (INCAP) que es el criterio que emplea la Secretaría de Trabajo y de la Seguridad Social de Honduras

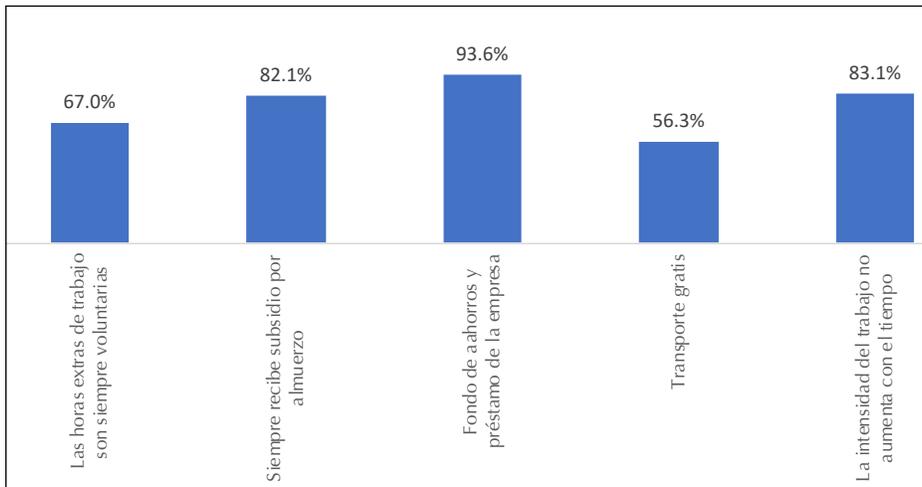
<sup>28</sup> Cifras del Informe Anual de Mercado de Trabajo y Salario Mínimo 2021-2022 de la Secretaría de Trabajo y de la Seguridad Social de Honduras, p.21. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2022/04/Informe-Mercado-Trabajo-y-Salario-Minimo-2021-al-2022.pdf>.

<sup>29</sup> Equipo de Investigadores Laborales. “Los Salarios Mínimos de Maquila y las Canastas Básicas de Alimentos en cuatro países de Centroamérica 2019.” Disponible en: [https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Salarios\\_minimos\\_maquila\\_2019\\_0.pdf](https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Salarios_minimos_maquila_2019_0.pdf)

<sup>30</sup> Cuando los salarios mínimos suben, a veces los trabajadores con un CCCT esperan obtener un aumento automático y proporcional en sus salarios. Pero algunos dueños de fábricas responden que, dado que sus salarios ya están por encima del nuevo nivel de salario mínimo, no hay obligación de aumentar más los salarios. (Taller con equipo de investigación, 3 de mayo de 2022.)

<sup>31</sup> Entrevista con el autor en Choloma el 28 de octubre de 2021.

**Figura 15: Resultados de la encuesta, la diferencia creada por los CCCTs (n=387) en relación a los trabajadores sin CCCT, probabilidad de que...**



de tener siempre un subsidio para el almuerzo, un 93,6% más de probabilidades de tener acceso a una empresa de ahorro y préstamo programa, 56,3% más probabilidades de tener transporte gratuito hacia y desde el trabajo,<sup>32</sup> y 83,1% más probabilidades de encontrar que la intensidad del trabajo no aumenta con el tiempo (por ejemplo, no ha habido cambios significativos en las metas de producción durante el último año). [Ver Figura 15.]

una fábrica de pagar la tarifa adecuada de horas extras (125% del salario mínimo para las horas extras diurnas). Más bien, fue que la fábrica no pagó nada por estas horas trabajadas. Los trabajadores denunciaron que la falta de pago de las horas extras provocó un paro laboral en 2015, que luego condujo a la formación del sindicato y la negociación del CCCT.

Los resultados de la encuesta también revelan muchos otros impactos importantes de la negociación colectiva en el bienestar de los trabajadores de la maquila hondureña. En relación con los trabajadores sin un CCCT, los trabajadores con CCCTs tienen un 67% más de probabilidades de que las horas extra siempre sean voluntarias (en lugar de obligatorias), un 82,1% más de probabilidades

### CCCTs y el deseo de migrar

Una de las preguntas más incisivas de la encuesta fue el impacto de los CCCTs en el deseo de los trabajadores de dejar sus trabajos e intentar migrar. Lo que encontramos fue que los trabajadores cubiertos por un CCCT tienen un 25,3% menos de probabilidades de migrar a otro país en comparación con los trabajadores que no están cubiertos por un CCCT ya que tiene mayor acceso a un trabajo decente, salario justos y condiciones de trabajo seguras situaciones que reducen la coerción económica y otros factores que obligan a emigrar. Cuando se les entrevistó sobre las razones por las que los trabajadores querían migrar, no sorprende que las mayores preocupaciones fueran económicas (salarios bajos). En particular, la segunda razón más importante por la que los trabajadores expresaron el deseo de migrar fueron las altas metas de producción en su fábrica de empleo (intensidad de trabajo), seguido de deudas, largas jornadas de trabajo, trato abusivo en el lugar de trabajo y violencia o amenaza de violencia en Honduras. (especialmente cuando se viaja hacia y desde el trabajo). [Ver Figura 16.] Es importante resaltar que la migración es un derecho humano que debe ser apoyado mientras que al mismo tiempo los beneficios de organizarse y celebrar CCCTs contribuye a que los trabajadores pueden disfrutar del derecho a no migrar.

**Los trabajadores cubiertos por un CCCT tienen un 25,3% menos de probabilidades de migrar.**

<sup>32</sup> La ley laboral hondureña estipula que es obligación del empleador cubrir el costo del transporte hacia y desde el trabajo cuando los trabajadores viven a dos o más kilómetros del lugar de trabajo (Código Laboral de Honduras, Artículo 42). Sin embargo, en ausencia de un CCCT, este artículo a menudo no es respetado por los empleadores, quienes argumentan que solo deben proporcionar transporte si la empresa se muda de su ubicación original. (Correspondencia de WhatsApp con Joselyn Smith del 10 de enero de 2022).

## Violencia y acoso de género en el mundo del trabajo y salud y seguridad ocupacional

El trato que reciben los trabajadores y trabajadoras en el trabajo con respecto a la violencia de género y el acoso, así como la salud y seguridad ocupacional, es notablemente diferente para los trabajadores que no están cubiertos por un CCCT en relación con los trabajadores cubiertos. Los trabajadores que no están cubiertos por

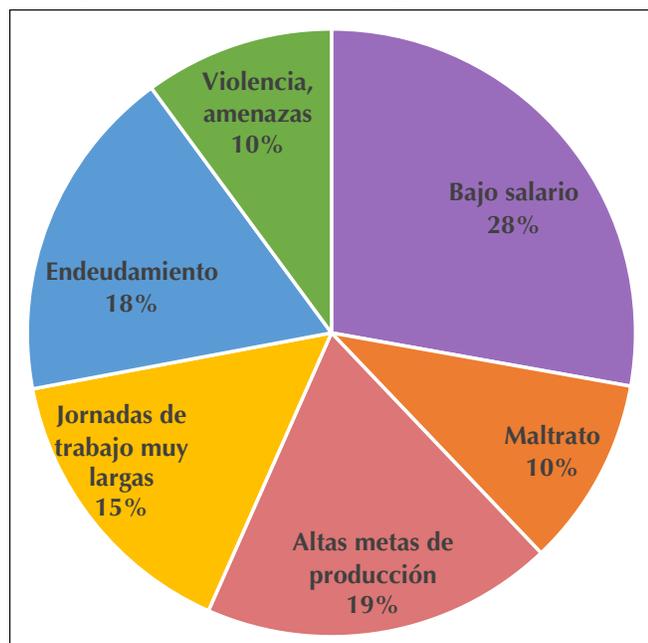
un CCCT tenían un 20,3% más de probabilidades de enfrentar abuso verbal en comparación con los trabajadores que si están cubiertos. Las trabajadoras que no están cubiertas por un CCCT tenían un 10,7% más de probabilidades de haber sido acosadas sexualmente en el trabajo.

En relación con las trabajadoras sin un CCCT, las trabajadoras que si cuentan con uno reportaron que tienen un 119,8% más de probabilidades de contar con un mecanismo válido en el trabajo para abordar el acoso sexual (p. ej., la capacidad de denunciar el acoso a un representante sindical, quien luego podría abordar el problema con la administración). Ada Lizeth Martinez Martinez y Gladys Leticia Cruz Meza del sindicato Sitragenesis explican que antes de lograr su primer CCCT, firmado en 2015, no se respetaron sus derechos. Martínez declaró: “Hubo acoso sexual, especialmente contra las trabajadoras jóvenes.”<sup>33</sup> Hasta la fecha, un sindicato tiene una cláusula en su CCCT que proporciona protecciones contra la violencia y acoso de género en el mundo del trabajo para los trabajadores y trabajadoras. Los sindicatos en Honduras han desarrollado una “cláusula modelo” que les gustaría negociar en los convenios colectivos en el futuro.

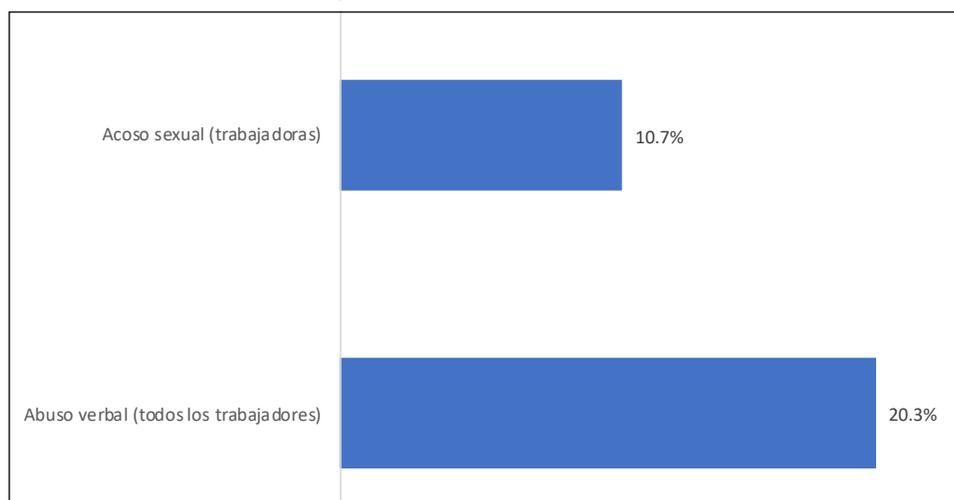
Un hallazgo que nos pareció curioso. Cuando se preguntó a los trabajadores si tenían una “enfermedad profesional”, solo el 23,12% respondió afirmativamente. Esta

parecía una tasa baja, dado que muchos trabajadores (si no la mayoría) declararon durante las entrevistas con el investigador principal que sufrían dolor corporal extremo y crónico debido a su trabajo. Lo que fue aún más curioso fue que los trabajadores sindicalizados con un CCCT tenían una probabilidad levemente mayor de indicar que tenían una enfermedad profesional en comparación con los trabajadores que no estaban cubiertos por uno

**Figura 16: ¿Cuáles condiciones de trabajo le hace pensar en migrar?**

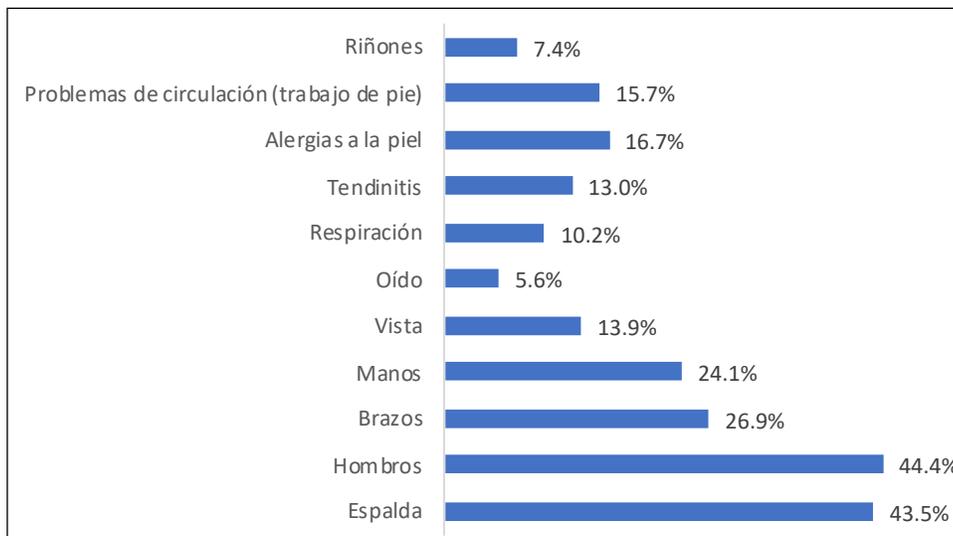


**Figura 17: Es probable que los trabajadores sin un CCCT (en relación con los trabajadores con un CCCT) enfrenten...**



<sup>33</sup> Entrevista con el autor, Choloma, 28 de octubre de 2021.

**Figura 18: Porcentaje de trabajadores con problemas de salud (n=108)**



(24% versus 22.1%). A través de una conversación con el equipo de investigación de Honduras, se reveló rápidamente que “enfermedad profesional” es un término que se usa solo para los casos en los que el Instituto Hondureño de Seguridad Social a través del Departamento de Riesgos Profesionales con la comisión técnica declara que un trabajador tiene una enfermedad profesional. El proceso para obtener tal determinación del Instituto es largo y engorroso y, por lo tanto, muchos trabajadores no realizan los trámites necesarios para completar el proceso. Sin embargo, los sindicatos a menudo ayudan a los trabajadores con enfermedades profesionales confirmada ligeramente más alta para los trabajadores con un CCCT en comparación con los trabajadores que no tienen uno.

Dado este hallazgo, decidimos agregar una pregunta adicional a la encuesta, a pesar de que el proceso de la encuesta ya se había completado en un 70%. En esta nueva pregunta, que se presentó a 108 trabajadores, preguntamos si los trabajadores sentían dolor crónico en partes específicas del cuerpo debido a su trabajo. Cuando se les preguntó de esta manera, el 63,0% informó dolor corporal significativo (al menos una parte del cuerpo adolorida). Y el 52,8% dijo sentir dolor en dos o más partes del cuerpo. [Consulte la Figura 18 para ver el

desglose]. Al diferenciar este hallazgo por trabajadores con y sin un CCCT, encontramos un pequeño aumento (4,2%) en la probabilidad de dolor corporal experimentado por los trabajadores sin un CCCT. Esto sugiere cierto impacto positivo de los CCCTs, pero ciertamente hay espacio para mejorar el contexto de salud y seguridad en el lugar de trabajo para todos los trabajadores.

El tema de la salud y seguridad ocupacional fue destacado por los trabajadores durante las entrevistas. Un trabajador de la confección declaró: “Las metas de producción han aumentado mucho desde la COVID-19. Ahora hay una demanda reprimida. Entonces, nos hacen trabajar más rápido. No están añadiendo más horas. Pero tenemos que trabajar más rápido.”<sup>34</sup> Otro trabajador compartió: “Una forma de aumentar la intensidad del trabajo es eliminar a dos miembros de un equipo de 27 y mantener las mismas metas de producción para todo el grupo.”<sup>35</sup> Bajo este esquema, se requiere que los trabajadores produzcan la misma cantidad con menos miembros del equipo. A medida que aumentan las metas de producción, las fábricas recurren cada vez más a trabajadores más jóvenes que se cree que tienen una mayor resistencia. Un sindicalista señaló: “Durante el año pasado, solo están contratando trabajadores jóvenes, trabajadores entre 18 y 21 años. Una vez que llegamos a los 30, la fábrica ya no nos quiere.”<sup>36</sup>

Incluso los trabajadores jóvenes luchan con el ritmo agotador de producción en la maquila hondureña. Un trabajador me dijo: “Los trabajadores jóvenes, los trabajadores de 20 años, están quebrantados. Tenemos mala espalda, malos hombros. Todo duele.”<sup>37</sup> Un joven trabajador reflexionó: “Toda la presión del mundo está sobre nosotros. No es solo presión física. Tenemos presión psi-

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Ibid.

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Ibid.

cológica.”<sup>38</sup> Algunos trabajadores solicitan pagos por incapacidad a través de la seguridad social. Sin embargo, estos pagos pueden tardar años en obtenerse y pueden ascender solo a USD 180 por mes, que es menos de la mitad del salario mínimo y no es suficiente para que los trabajadores y sus familias vivan. En 13 CCCTs<sup>39</sup> se estipula que cualquier trabajador que renuncie en base a un dictamen de riesgo profesional emitido por el Instituto Hondureño de Seguridad Social recibirá el 100% de sus prestaciones sociales, la indemnización por la condición que adquirió, más una bonificación adicional equivalente a entre dos a tres meses de salario promedio. En estos casos, las empresas seguirán asegurando la atención médica en el Instituto Hondureño de Seguridad Social a estos trabajadores por un período de entre cuatro a seis meses adicionales a los dos establecidos en el Código del Trabajo. Ello quiere decir que los trabajadores con CCCT pueden seguir asegurados por un período de entre seis a ocho meses luego de su renuncia por riesgo profesional. “Antes, si renuncias, no tienes nada”, me dijo un trabajador.<sup>40</sup>

### **Turnos de trabajo, bonos e intensidad de trabajo**

La encuesta reveló que la semana laboral estándar en Honduras, que consiste en ocho horas diarias, de lunes a viernes, y medio día los sábados (más horas extras) ya no es el arreglo laboral más común en el sector de la maquila del país. Según los resultados de la encuesta, el 32% de los entrevistados trabaja en este horario tradicional, mientras que el 56% de los trabajadores están empleados en un horario de trabajo 4x4 (cuatro días de labores por cuatro días libres) o un horario de trabajo 4x3 (cuatro días de labores por tres días libres). Bajo tal horario, los trabajadores trabajan de 11 a 12 horas por día. Durante los días que no están trabajando, otro turno

de trabajadores ingresa a la fábrica. Esto permite a los propietarios de las fábricas mantener las fábricas funcionando las 24 horas del día sin tener que pagar horas extras. Muchos trabajadores afirman que les gusta el turno 4x3 porque les permite asumir otros trabajos para pagar sus cuentas.<sup>41</sup>

Los trabajadores son más críticos con el turno 4x4 porque, debido al horario y las largas jornadas, no pueden estudiar por la noche y muchas veces no tienen los domingos libres para estar con sus familias. Este hallazgo es consistente con investigaciones previas sobre el tema realizadas por la Red de Solidaridad de la Maquila (MSN 2003). Los turnos 4x4 también significan que los trabajadores no siempre reciben salarios consistentes con el salario mínimo mensual. Esto se debe a que los trabajadores ganan el salario de una semana en cuatro días, pero no trabajan 52 semanas en un año y, por lo tanto, no ganan el salario mínimo en el transcurso de un año. Dependiendo de cómo caigan los turnos en el transcurso de cada mes, pueden ganar el salario mensual algunos meses y otros no. Como un promedio, trabajadores empleados en un turno de 4x4 pueden ganar apenas 42 a 46 semanas de salario por año.<sup>42</sup>

Los críticos del turno 4x4 afirman que es más perjudicial para la salud de los trabajadores que el turno estándar de ocho horas que se trabaja cinco días y medio a la semana. Informan que realizar las tareas físicamente exigentes de un trabajo de maquila por un período de 11 a 12 horas por día puede aumentar la probabilidad de que los trabajadores sufran lesiones por movimientos repetitivos, que tienen consecuencias a largo plazo para su salud. Los datos de la encuesta nos permiten examinar esta posibilidad comparando la notificación de enferme-

---

<sup>38</sup> Ibid.

<sup>39</sup> Los CCCTs que otorgan este beneficio son los que corresponden a las siguientes empresas: Jerzees Nuevo Día, VFI de Honduras, Manufacturas Villanueva, Gildan Activewear Villanueva, Gildan Activewear San Miguel, Gildan Activewear San Antonio, Jasper Honduras, Francis Apparel, Coats Honduras, Génesis Apparel, Stretchline Central, Confecciones dos caminos y RLA Manufacturing.

<sup>40</sup> Entrevista con el autor, 28 de octubre de 2021.

<sup>41</sup> Expertos en derechos laborales señalan que Honduras es quizás el único país del mundo que utiliza turnos de trabajo 4 x 4 en el sector de exportación de prendas de vestir. Ha habido intentos de implementar un turno de trabajo 4 x 4 en el sector en El Salvador, pero los sindicatos se opusieron con éxito a este horario, que ha sido criticado por su impacto en la salud de los trabajadores debido a los turnos largos.

<sup>42</sup> Taller con el equipo de investigación, 3 de mayo de 2022.

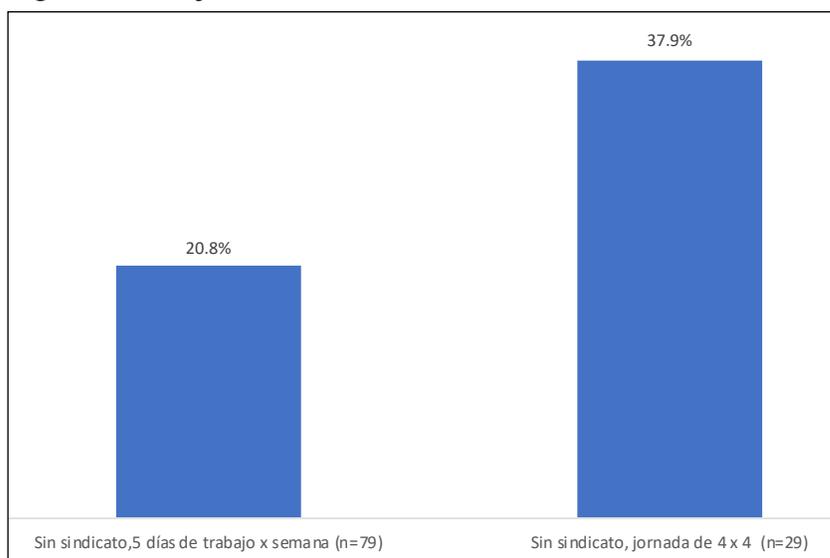
dades en el lugar de trabajo en fábricas no sindicalizadas entre trabajadores en una semana laboral estándar y trabajadores que trabajan en una semana laboral 4x4.<sup>43</sup> Lo que muestran los datos es que los trabajadores con una semana laboral 4x4 tienen casi el doble de probabilidades de reportar enfermedades en el lugar de trabajo (38% frente a 21%). [Ver Figura 19.]

El sistema de pago por pieza, que determina el salario de los trabajadores en parte o en su totalidad en función de su producción, ha caracterizado la producción de prendas de vestir durante más de un siglo. Se utiliza para que los trabajadores se esfuercen más para cumplir con las metas de producción, a menudo evitando ir al baño o incluso trabajando durante el horario de alimentación. Un cambio notable en el sistema en los últimos años es la variación de tarifas individuales a destajo o bonificaciones por producción, en las que los trabajadores ganan un salario basado en su propia producción, a un sistema de bonificación por producción o tarifa a destajo grupal. Según este último, el salario de los trabajadores se define, al menos en parte, por la producción de una línea en la que se produce de manera individual o una celda (equipo) de producción colectiva. De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 27% de los trabajadores ganan bonos basados en la producción individual, mientras que el 73% gana bonos de producción basados en la producción de la celda. Bajo un sistema grupal, se alienta a los trabajadores a regañar a cualquier miembro del grupo que se retrase, porque los trabajadores “lentos” afectan la capacidad de todo el grupo para cumplir con

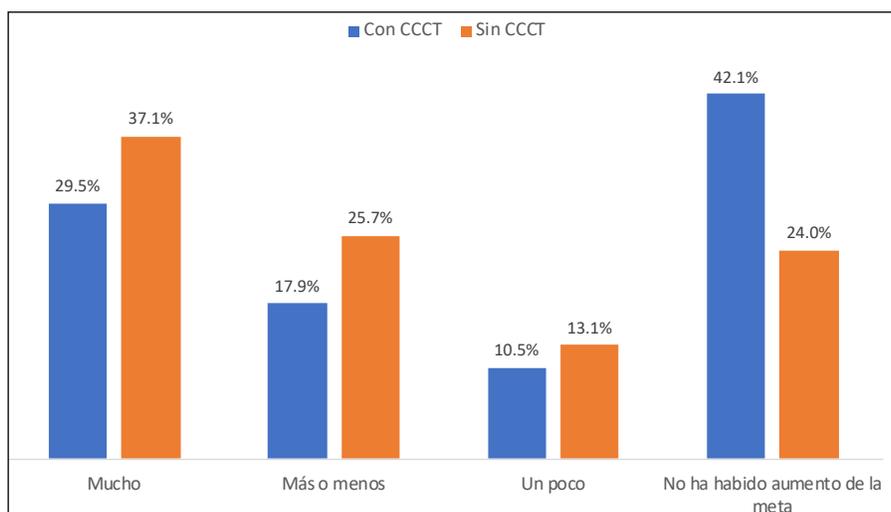
las metas de producción del grupo, lo que afecta los salarios de todo el grupo. Los compañeros de trabajo se convierten así en supervisores/monitores de facto de otros trabajadores de su celda.

La intensidad del trabajo impulsada por este sistema de metas de producción, junto con los turnos largos, son las principales causas de los problemas relacionados con la salud ocupacional enumerados anteriormente. El problema es que los empleadores a menudo incrementan

**Figura 19: Trabajadores que reportan enfermedades en el lugar de trabajo**



**Figura 20: Si tiene metas, ¿la empresa ha aumentado la meta en el último año?**



<sup>43</sup> Las fábricas sindicalizadas están excluidas de esta muestra porque los sindicatos ayudan a los trabajadores a presentar quejas sobre seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, una tasa alta de enfermedades en el lugar de trabajo en las fábricas sindicalizadas a menudo refleja una tasa más alta en la denuncia de esas infracciones y no necesariamente una tasa más alta de enfermedades.

las metas de producción año tras año. La intensidad del trabajo y las largas jornadas afectan a todos los trabajadores, con o sin un CCCT. Sin embargo, lo que revelan los resultados de la encuesta es que los trabajadores con un CCCT tienen menos probabilidades de tener aumentos significativos en la meta de producción de un año a otro, en relación con los trabajadores sin un CCCT. De hecho, el 42,1% de los trabajadores con un CCCT indicaron que sus metas de producción no aumentaron durante el último año, mientras que solo el 24% de los trabajadores sin un CCCT no aumentaron sus metas de producción. [Ver Figura 20.]

El impacto de la pandemia de la COVID-19 ha sido extremo para los trabajadores de las maquilas. En el lado positivo, la mayoría de los trabajadores encuestados (90,1%) respondieron haber recibido el equipo de protección necesario, como máscaras. Sin embargo, el 33,3% respondió que no hay distanciamiento social en sus fábricas y el 61,1% informa más estrés en el trabajo debido a los protocolos de la COVID-19. En su respuesta inicial a la pandemia, el gobierno hondureño puso al país (incluido el sector de la maquila<sup>44</sup>) en cuarentena desde el 14 de marzo de 2020 hasta el 24 de abril de 2020. Cuando el gobierno anunció que más de 100.000 trabajadores del sector de la maquila debían permanecer en casa, representantes de los sindicatos, el empleador y el gobierno negociaron un acuerdo crucial por el cual los empleadores pagarían a los empleados suspendidos 2500 HNL

(104 USD) por mes y el gobierno proporcionaría 3500 HNL (146 USD) por mes durante la cuarentena. Este programa estaba destinado para ayudar trabajadores, que necesariamente serían suspendidos del empleo (según la ley existente, una suspensión sin goce de sueldo) mientras sus fábricas estuvieran cerradas. En comparación con otros países productores de prendas de vestir en todo el mundo que no proporcionaron tal subsidio para los trabajadores de la confección, el programa fue visto como un beneficio importante para todos los trabajadores de la maquila hondureños y evidenció que los sindicatos pudieron impactar positivamente tanto en las fábricas donde había CCCTs como en cuanto a las fábricas cuyos trabajadores no estaban cubiertos por dichos contratos. Sin embargo, este no era un acuerdo legalmente vinculante y, a menudo, era necesaria la presencia de un sindicato para presionar por el cumplimiento en las fábricas individuales.

Los datos muestran que el 84,0% de los trabajadores con representación sindical recibieron los pagos del empleador frente al 65,9% de los trabajadores sin representación sindical. El 64,4% de los trabajadores con sindicato recibieron los pagos del gobierno frente al 43,5% de los trabajadores sin sindicato. Además, a los trabajadores con representación sindical se les pagó más meses (no todos los empleadores continuaron participando durante todo el período del programa) en relación con los trabajadores sin sindicato. [Ver Tabla 2.]

**Tabla 2: Trabajadores que recibieron pago por el empleador y subsidios del gobierno durante la cuarentena de la COVID-19**

	Con CCCT		Sin CCCT	
	Porcentaje	Meses <sup>45</sup>	Porcentaje	Meses
<b>Empleadores pagan a los trabajadores 2500 lempiras (USD 104) o más al mes</b>	<b>84.0%</b>	<b>2.4</b>	<b>65.9%</b>	<b>1.8</b>
<b>El gobierno paga a los trabajadores 3.500 lempiras (USD 146) o más al mes</b>	<b>64.4%</b>	<b>2.0</b>	<b>43.5%</b>	<b>1.3</b>

<sup>44</sup> Aquellas fábricas que producen equipos de protección personal para mitigar la pandemia de COVID-19, como mascarillas quirúrgicas, continuaron operando.

<sup>45</sup> El acuerdo fue que el trabajador deberá recibir un pago hasta tres meses mientras la empresa permaneció cerrada. Muchos (pero no todos) recibieron menos de tres meses porque sus empresas abrieron antes.

## **Impacto general de los CCCTs en el bienestar de los trabajadores**

El análisis anterior indica que los aumentos salariales como resultado de los CCCTs tienen un impacto positivo importante para los trabajadores y que existen muchos impactos económicos y no económicos adicionales. Los impactos no económicos involucran de manera importante la dignidad en el trabajo, que incluye la libertad de abuso verbal y acoso sexual. De hecho, el proceso de negociación en sí les da a los trabajadores un sentido de dignidad y propiedad sobre los resultados, porque les permite participar en un proceso que está transformando sus vidas.

En la encuesta, incluimos una pregunta abierta en la que les preguntamos a los encuestados qué diferencia han hecho los CCCTs en sus vidas. La respuesta más común fue: “Ahora nos escuchan”. Otros dijeron: “Tenemos mejores ingresos y beneficios, y un empleo más estable”. Otros más indicaron que “la dirección nos muestra un mayor respeto como trabajadores”. Varios dijeron: “Hay un trato menos abusivo”. Un trabajador observó: “Las metas de producción se han reducido”. Y muchos otros declararon: “Ellos [los empleadores] ahora respetan nuestros derechos”.

## **Sector de arneses: malas condiciones de trabajo y negativa a negociar**

Como se señaló en la Parte I del presente informe, los arneses (autopartes) son una parte importante del sector de exportación de la maquila hondureña. Honduras es el exportador número uno en Centroamérica de arneses. En 2021 había 17.000 trabajadores hondureños en este sector. Los principales productores incluyen Honduras Electrical Distribution Systems (Kyungshin-Lear), que produce para Kia y Hyundai; Servicios Aptiv Honduras; Lear Automotriz EEDS Honduras; Imperio de Honduras; y Delfingen HN Cortés.<sup>46</sup>

Kyungshin-Lear es un negocio conjunto en la que la empresa coreana Kyungshin posee una participación del 51% y la empresa estadounidense Lear posee una participación del 49%. La mayoría de los 4.000 trabajadores

tienen entre 18 y 25 años y el 40% son mujeres. La empresa tiene una larga historia de condiciones laborales abusivas y represión sindical. A los trabajadores se les ha negado el pago de horas extras y son sancionados si no cumplen con las metas de producción excesivas. Los hombres tienen la tarea de levantar cajas de 50 libras a un ritmo rápido. Los trabajadores se quejan de dolor en los ojos cuando se esfuerzan durante todo el turno para ensamblar los componentes.<sup>47</sup> Los descansos para ir al baño son “indebidamente restrictivos” (DOL 2015).

En 2011 hubo cinco intentos de formar un sindicato en Kyungshin-Lear. Los dirigentes sindicales fueron despedidos reiteradamente por la empresa, a pesar de que el artículo 516 del Código del Trabajo prohíbe tal acción. La empresa negó a los inspectores del Ministerio de Trabajo el acceso a la fábrica para examinar el caso y se negó a asistir a las reuniones de conciliación organizadas por el Ministerio (DOL 2015). El sindicato siguió eligiendo nuevos líderes sindicales, pero la empresa se ha negado a negociar con ellos, contraviniendo lo que exige la ley. En 2018, el sindicato presentó a la dirección una “pliego de peticiones”, que es un paso adec-



<sup>46</sup> Ver: [http://www.ahm-honduras.com/?page\\_id=1024](http://www.ahm-honduras.com/?page_id=1024)

<sup>47</sup> Autor, entrevista con líderes sindicales de Sitrakkyungshinlear, San Pedro Sula, 30 de octubre de 2021.

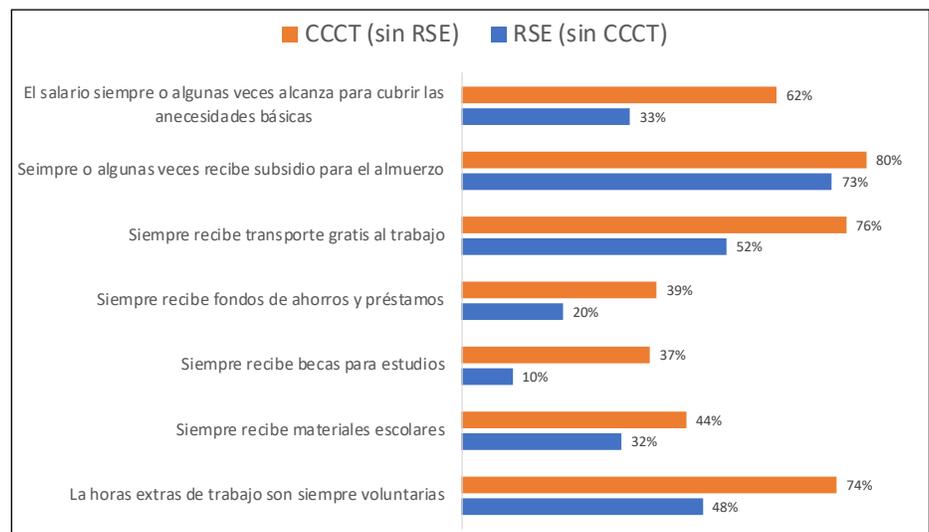
uado para iniciar el proceso de negociación colectiva. Sin embargo, la gerencia se negó a recibir la petición formalmente y los líderes sindicales tuvieron que dejarla en la gerencia donde permaneció intacta sin ser recibida formalmente.<sup>48</sup> El Ministerio del Trabajo impuso multas cada vez más severas a la empresa por su violación del Código del Trabajo, pero la empresa se ha negado a pagar estas multas (DOL 2015). Como observó el Departamento de Trabajo de los EE. UU. en su informe de junio de 2021 “Progreso en la implementación del Capítulo 16 (Laboral) y el desarrollo de capacidades bajo el CAFTA, en Honduras”, “algunos casos emblemáticos de violaciones de la legislación laboral siguen sin resolverse” (DOL 2021: 35). En la parte superior de esta lista de casos sin resolver está Kyungshin-Lear. Sin embargo, no es el único caso en el sector arneses donde hay sindicato pero los empresarios se niegan a negociar colectivamente con la representación sindical. FITH tienen un sindicato en la empresa Empire of Honduras en San Pedro de Sula donde la gerencia no ha negociado.

### Mecanismos de cumplimiento gubernamentales y privados

La negociación colectiva no es el único mecanismo que busca mejorar las condiciones laborales en las cadenas mundiales de suministro. Los departamentos gubernamentales de inspección del trabajo y los programas privados de cumplimiento social también prometen los mismos objetivos. Una sección en la primera parte del informe indicó numerosas deficiencias por parte del gobierno en términos de su capacidad para cobrar multas incluso por violaciones flagrantes.

En la encuesta, el equipo de investigación preguntó a los trabajadores si conocían las inspecciones privadas de responsabilidad social empresarial (RSE) en sus fábricas, pregunta a la que el 44% respondió afirmativamente.<sup>49</sup> Esto permite comparar el impacto de los CCCT frente a los programas de RSE en la vida de los trabajadores. Aquí, el estudio compara fábricas de ropa con programas de RSE pero sin un CCCT con fábricas de ropa con un CCCT pero sin programas de RSE (por ejemplo, los trabajadores encuestados desconocían las inspecciones de RSE). Lo que indica la encuesta es que, en todas las categorías fundamentales, las condiciones de trabajo eran sustancialmente mejores en las fábricas con un CCCT en comparación con las fábricas auditadas por inspecciones de RSE pero sin un CCCT. [Ver Figura 21]. Además, en las fábricas de ropa con programas de auditoría de RSE pero sin un CCCT, los trabajadores ganaban en promedio USD 369, mientras que en las fábricas de ropa con CCCT, los trabajadores ganaban en promedio USD 395 por mes, una diferencia del 7%.

**Figura 21: Condiciones de trabajo en fábricas de confección con programas de RSE pero sin CCCTs frente a fábricas de confección con CCCTs**



<sup>48</sup> ibid.

<sup>49</sup> Dada alta difusión de los programas de RSE en el sector de la confección, asumimos que las personas que no respondieron afirmativamente fue porque desconocían las actividades de RSE en sus fábricas. Sin embargo, el hecho de que desconozcan tales actividades sugiere que se trata de programas menos activos y, por lo tanto, menos significativos.



*Afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Southern Apparel Contractors.*

## Conclusiones

Durante décadas, las agencias internacionales y los expertos en políticas les han dicho a los países pobres que su camino hacia el desarrollo comenzó con las exportaciones de manufactura liviana, particularmente prendas de vestir. Los acuerdos comerciales, los programas de ayuda y las políticas fiscales se diseñaron para incentivar el crecimiento de estas exportaciones. En muchos países, los empleos crecieron. Pero no eran buenos trabajos; son trabajos que se han caracterizado por salarios bajos, largas e intensas jornadas de trabajo y trato abusivo. Sin embargo, en Honduras, las condiciones de trabajo mejoraron a medida que aumentaron los sindicatos y los trabajadores estaban cubiertos por CCCT.

Los contratos colectivos comenzaron a expandirse en Honduras luego del “Acuerdo de Washington” firmado por Fruit of the Loom y un sindicato hondureño. La intensa organización de los trabajadores y la presión internacional han resultado en la negociación y firma de 22 contratos colectivos en el sector que brindan beneficios superiores a la ley laboral a 50.625 trabajadores, esto representa el 44% de todos los trabajadores de la confección. Las organizaciones laborales CGT y FITH construyeron sus organizaciones sindicales y aumentaron su capacidad para mejorar la vida de los trabajadores. Como afirma Daniel Durón, presidente de la CGT, “Hay violaciones a los derechos de los trabajadores. Hay violaciones todos los días. Pero hay sindicatos que abordan estas violaciones. Esa es la diferencia.”<sup>50</sup>

Estos logros no pueden ser subestimados. En el vecino país, El Salvador, ni una sola fábrica de prendas de vestir está cubierta por un CCCT. En Guatemala, solo un puñado de pequeños sindicatos representan a los trabajadores y solo existe un convenio colectivo de trabajo en este sector. En Bangladesh, el segundo mayor exportador de prendas de vestir del mundo, solo el 4% de los trabajadores disfrutan de la sindicalización y menos del 1% de estos trabajadores están cubiertos por convenios colectivos. En China y Vietnam, los sindicatos están controlados por el Estado y no permiten ni empoderan a los trabajadores para defender sus intereses.

A través de un análisis de varias fuentes de datos, entrevistas en profundidad y una encuesta a 387 trabajadores, este informe documentó el impacto profundo y de largo alcance de los CCCT en el sector de la maquila hondureña en la vida de los trabajadores. Los trabajadores con un CCCT, en relación con los trabajadores sin cobertura en el país, tienen un 67% más de probabilidades de que las horas extras siempre sean voluntarias, un 82,1% más de probabilidades de tener siempre un subsidio para el almuerzo, un 93,6% más de probabilidades de tener acceso a un programa de ahorro y préstamo de la empresa, El 56,3% tiene más probabilidades de tener transporte gratuito hacia y desde el trabajo, y el 83,1% tiene más probabilidades de encontrar que la intensidad del trabajo no aumenta año tras año.

Este informe también encontró que las malas condiciones de trabajo (tales como salarios bajos, metas de producción altas, largas horas de trabajo y trato abusivo) contribuyeron al deseo de los trabajadores de dejar sus trabajos y migrar. Sin embargo, la encuesta también reveló que los trabajadores cubiertos por los CCCTs tienen un 25,3% menos de probabilidades de emigrar en comparación con los trabajadores sin cobertura ya que tiene mayor acceso a un trabajo decente, salario justos y condiciones de trabajo seguras situaciones que reducen la coerción económica y otros factores que obligan a emigrar.. En comparación con los trabajadores con un CCCT, los trabajadores que no estaban cubiertos por un CCCT tenían un 20,3% más de probabilidades de sufrir abuso verbal, y las trabajadoras que no estaban cubiertas por un CCCT tenían un 10,7% más de probabilidades de denunciar que habían sido acosadas sexualmente en el trabajo. En particular, las trabajadoras cubiertas por los CCCT tenían un 119,8% más de probabilidades de contar con un mecanismo válido en el trabajo para abordar el acoso sexual en el trabajo.

La expansión de la negociación colectiva también ha permitido que los sindicatos consoliden su poder y extiendan su impacto más allá de los lugares de trabajo sindicalizados a través de negociaciones tripartitas nacionales con representantes de los empleadores y del gobierno. En los últimos años, lo hicieron de tres

<sup>50</sup> Interview with author, Daniel Durón, President of CGT. Nov. 1, 2021, Tegucigalpa.

maneras: primero, negociando aumentos significativos del salario mínimo durante un período de cinco años para todos los trabajadores de la maquila; En segundo lugar, negociando el apoyo económico del empleador y el gobierno para los trabajadores de la maquila durante la cuarentena producido por la COVID-19 de principios de 2020; y en tercer lugar mediante la negociación de apoyo a los trabajadores para dar un pago inicial de una casa de la Asociación Hondureña de Maquiladoras y un apoyo adicional del gobierno a través del programa Convivienda.<sup>51</sup>

Como resultado de las negociaciones del salario mínimo de 2018, los trabajadores han estado recibiendo un aumento salarial del 7,5% al 8% cada año en un momento en que la inflación ha oscilado entre el 3,5% y el 4,5%, lo que indica aumentos salariales reales sostenidos. Además de este aumento salarial, los trabajadores cubiertos por los CCCTs reciben una prima salarial adicional del 6,5%. En 2021, esto representó un aumento salarial promedio del 14% para los trabajadores con un CCCT (7,5% debido al aumento del salario mínimo negociado por el sindicato y un 6,5% adicional a través de la negociación empresarial).

Los sindicatos obtuvieron, por medio de la negociación colectiva con la empresa y la tripartita con el gobierno, el apoyo económico que estuvo disponible para todos los trabajadores de la maquila durante el cierre por la COVID-19 de 2020 de HNL 2500 (USD 104) al mes de parte de los empleadores y HNL 3500 (USD 146) al mes del gobierno. Sin embargo, se trataba de un acuerdo no vinculante, lo que significaba que los sindicatos de empresa a menudo necesitaban ejercer presión para garantizar el cumplimiento por parte de los empleadores y el gobierno. Lo que indican los datos de la encuesta es que el 84,0% de los trabajadores con representación sindical recibieron los pagos del empleador frente al 65,9% de los trabajadores sin sindicato. El 64,4% de los trabajadores con representación sindical recibieron pagos del gobierno frente al 43,5% de los trabajadores sin sindicatos. Además, a los trabajadores con representación sindical se les pagó de 2,0 a 2,4 meses durante la cuarentena, mientras que los trabajadores sin sindicato recibieron pagos de 1,3 a 1,8 meses.

Finalmente, el informe examinó el impacto de los programas de RSE en las condiciones de trabajo versus el impacto de los CC. Encontró que los trabajadores con un CCCT ganaban, en promedio, un 7% más que los trabajadores con inspecciones de RSE pero sin cobertura de un CCCT. Los trabajadores con un CCCT también tenían más probabilidades de tener la opción de trabajar o no horas extras, un programa de ahorro y préstamo, fondos para becas, útiles escolares para sus hijos y transporte proporcionado por la empresa hacia y desde el trabajo en relación con los trabajadores con inspecciones de RSE pero sin cobertura de un CCCT. En general, este informe encuentra que los CCCTs (así como la negociación a nivel tripartito de los sindicatos) han tenido un impacto profundo en la vida de los trabajadores que va más allá de las mejoras económicas para brindarles respeto y dignidad en el trabajo.

Sin duda, hay mucho más por hacer. Los trabajadores con y sin CCCT aún no ganan un salario digno. La intensidad del trabajo, los turnos largos y los problemas de salud y seguridad continúan siendo preocupaciones importantes. Además, todas y cada una de las rondas de negociación son una lucha, ya que los empleadores a menudo afirman que las condiciones económicas difíciles por lo que no es posible lograr mejoras más significativas. Evangelina Argueta, de la central sindical CGT, afirma que, a lo largo de los años, los empresarios se han ido endureciendo en las negociaciones. Ella señala que los empleadores afirman: “El costo laboral por producción es demasiado alto en Honduras, que es mucho más bajo en Asia”. Al momento de escribir este artículo, los trabajadores están protestando en algunas FOTL para exigir que la semana laboral 4x4 cubra adecuadamente el salario mínimo. Joel López de la federación laboral FITH dice que sus sindicatos enfrentan experiencias similares. “Con cada CCCT que negociamos, las negociaciones se vuelven más difíciles”. Esto destaca la necesidad de expandir la sindicalización y la negociación colectiva en otras partes del sector de exportación de prendas de vestir. Sin embargo, el trabajo realizado por los sindicatos en Honduras y sus aliados nacionales e internacionales es un ejemplo importante para todos aquellos preocupados por lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: la negociación colectiva ha sido y sigue siendo el mecanismo más profundo y sostenible para lograr un trabajo digno.

<sup>51</sup> Tripartite Minimum Wage Agreement 2019-2023, January 9, 2019.



ALTO  
ISUZU NKR  
P. 1418 P. 1418

TO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
CCT SITRAGAVSA  
Fund. 11 abril 1915  
Filiat. CCT  
FESITRATTEMASH.  
AD FUERZA Y UNIÓN POR LA JUSTICIA LABORAL Y SOCIAL

El mejor de la  
trabaja en la  
bata de color  
9/11/15

Exigimos  
Exigimos que devuelva  
al pueblo la  
liberación y cultura  
liberación y cultura

SITRAGAVSA  
Exigimos el  
multitudinario  
de la comunidad  
de la comunidad

Exigimos  
Exigimos que devuelva  
al pueblo la  
liberación y cultura  
liberación y cultura

Exigimos  
Exigimos que devuelva  
al pueblo la  
liberación y cultura  
liberación y cultura

ALTO

ALTO

ALTO

ALTO

ALTO

ALTO

ALTO

ALTO

ALTO

## Apéndice 1

# Metodología de cálculo para determinar el desglose de costos de una camiseta de algodón hecha en Honduras

Para determinar ¿cuánto recibe cada uno?, es necesario calcular lo siguiente:

1. El costo de la producción y el envío de la prenda;
2. El precio final de venta de la prenda;
3. El valor agregado local de la prenda (valor generado en Honduras); y
4. La participación del trabajo en el valor agregado de la prenda.

Para el costo de la producción y el envío, como se señaló anteriormente, los datos comerciales de EE. UU. indican que la mayor exportación de ropa de Honduras a EE. UU. son las camisetas de punto de algodón para hombres y niños. Los datos comerciales establecen que el precio promedio de importación de este producto es de **USD 2,29** por prenda.

Para los precios finales de venta, investigaciones previas indican que el precio “franco a bordo” (FOB, por sus siglas en inglés)<sup>52</sup> de una prenda representa aproximadamente el 25% del precio final de venta. Esto significa que esta camiseta, en promedio, se vendería al consumidor por **USD 9,16** (USD 2,29 = 25% de \$9,16). Del precio de venta de la prenda de USD 9,16, los costos de almacenamiento y flete en los países consumidores representan aproximadamente el 15% del precio de venta, y el 60% del precio de venta va al minorista por sus ganancias y costos (incluidas las licencias y la comercialización de la marca) (O'Rourke Group Partners 2011).

El costo de producción y envío de USD 2,29 incluye tela y otros insumos que son importados. Los datos del Banco Central de Honduras para 2021 indican que el 31% del valor de exportación de las prendas producidas en Honduras se generó en Honduras (por ejemplo, el valor agregado en Honduras representa el 31% del precio FOB).<sup>53</sup> En el caso de nuestro ejemplo de la camiseta de punto de algodón, el 31% de USD 2,29 es **USD 0,71**.

Esto nos lleva a la última pregunta: De los USD 0,71 que quedan en Honduras, ¿cuánto va a los trabajadores? Para este cálculo nos fijamos en la compensación total y el número total de trabajadores. En 2019 había 146.000 trabajadores en el sector de la maquila que ganaban, en promedio, USD 319 mensuales. A esto le sumamos el 45% por concepto de contribución al seguro social, aguinaldo, pago de vacaciones e indemnizaciones.<sup>54</sup> Esto indica una compensación total por trabajador por mes de USD 463. Tomando esta compensación mensual de USD 463 y multiplicándola por 12 meses y por 146 000 trabajadores, encontramos que el total anual combinado de compensación a los trabajadores en 2019 fue de USD 811 millones. Esto equivale al 50,69% del valor agregado generado en el sector de la maquila ese año. El 49,3% restante del valor de exportación se destinó a la compensación de ejecutivos/administradores, gastos generales, costos de recorte y ganancias. 0,71 USD x 50,69% es **0,36 USD**. Es decir, por cada camiseta de punto de algodón hecha en Honduras, el trabajador recibe un pago promedio de USD 36 centavos.

---

<sup>52</sup> FOB incluye todos los costos para producir una prenda hasta que se envíe. Por lo tanto, incluye el costo del algodón, hilo, tela, costura, etc. Pero no incluye el envío, el seguro de flete, los derechos de importación, etc.

<sup>53</sup> Ver Informe de Comercio Exterior de bienes para la transformación. Banco Central de Honduras, reporte. Fecha de acceso 13 de diciembre de 2021.

<sup>54</sup> Ver [http://www.ahm-honduras.com/?page\\_id=2383](http://www.ahm-honduras.com/?page_id=2383)

## Interviews

*Todas las entrevistas se realizaron en persona en Honduras a menos que se indique lo contrario.*

1. Jeffrey Hermanson, asesor del sindicato CGT durante las negociaciones de FOTL, entrevista telefónica, 16 de septiembre de 2021.
2. María Elena Sabillón, Directora del Centro de Solidaridad-Honduras, 25 de octubre de 2021
3. Joel Almendarez, Secretario General, CUTH. 25 de octubre de 2021.
4. Evangelina Argueta, Erika Pineda, Gloria Guzman, María Aguiriano, Osmin Aceituno, CGT-Grupo Maquila. 25 de octubre de 2021.
5. Dania López, Lorena Rivas. Sindicato de la empresa New Holland Apparel (Ahora Tegra), FITH. 25 de octubre de 2021.
6. Laura Vera, Federación Unida de Trabajadores Daneses (3F). 26 de octubre de 2021.
7. Maritza Paredes, Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH). 26 de octubre de 2021.
8. Damicela Mayes, Centro de Derecho de Mujeres (CDM). 26 de octubre de 2021.
9. Yadira Minero, Investigadora Independiente. 28 de octubre de 2021.
10. Arnoldo Solís, Director General de la Asociación de Maquiladores de Honduras. 28 de octubre de 2021.
11. Ada Lizeth Martínez, sindicato Sitragenesis. 28 de octubre de 2021.
12. Fany Raquel Mejía Alaron, sindicato Sitrafrancis. 28 de octubre de 2021.
13. Gladys Leticia Cruz Meza, sindicato Sitragénesis. 28 de octubre de 2021.
14. Santiago Palma, Presidente, Sindicato Sitrafrancis. 28 de octubre de 2021.
15. Didier Sánchez, sindicato Sitraelcatex. 28 de octubre de 2021.
16. Aryane Trew, Consorcio de Derechos de los Trabajadores. 27 de octubre de 202.
17. Aldor Rafael Castillo, sindicato Sitrakyungshinlear. 30 de octubre de 2021.
18. Reunión con el sindicato Sitrakyungshinlear. 30 de octubre de 2021. Jessica Saria Mardiaga (presidenta), Kevin Pineda Muñoz, Adolfo Alexander Toro y Olvin Adeldo Alba Rápalo.
19. Abel Enrique Martel López, sindicato Sitragavsa (Gildan). 30 de octubre de 2021.
20. Elder Mauricio Solls López, sindicato Sitramavi (Fruit of Loom). 30 de octubre de 2021.
21. Luis Gerardo Mateo Martínez, sindicato Sitraghosiery (Gildan). 30 de octubre de 2021.
22. Brayan Efraín Rodríguez Castro, sindicato Sitragilmatex (Gildan). 30 de octubre de 2021.
23. Héctor Díaz, Abogado y Profesor Universitario. 31 de octubre de 2021.
24. Daniel Durón, presidente de la CGT. 1 de noviembre de 2021
25. Olvin Villalobos, Ministro de Trabajo y Seguridad Social. 1 de noviembre de 2021.
26. Wilber Zavala, Federación Unida de Trabajadores Daneses (3F), 2 de noviembre de 2021.
27. Salvador Espinoza, abogado laboralista, entrevista Zoom. 3 de noviembre de 2021.
28. Felipe Jones, Edward Bardales, Fruit of the Loom (Honduras). 3 de noviembre de 2021. (Visita a fábrica).
29. Luis Alonso Aguilera y Selvin Sánchez, sindicato SitraRLA (Fruit of the Loom). 3 de noviembre de 2021.
30. Mauricio Serrano, Gerente de Jerzees Nuevo Día (Fruit of the Loom). 3 de noviembre de 2021. (Visita a la fábrica)
31. Victoria Reyes y Moisés Montoya, sindicato SitrajerzeesND (Fruit of the Loom). 3 de noviembre de 2021.
32. Claudia Sandoval, Vicepresidenta, Ciudadanía Corporativa, Gildan Activewear. 3 de noviembre de 2021. (Visita a la fábrica)
33. Elvis Discual, Gerente General, Gildan Activewear San Antonio. 3 de noviembre de 2021. (Visita a la fábrica)

## Referencias

- Anner, Mark. 2012. "Corporate Social Responsibility and Freedom of Association Rights: The Precarious Quest for Legitimacy and Control in Global Supply Chains." *Politics & Society* 40 (4): 604-639.
- . 2013. "Workers' Power in Global Value Chains: Fighting Sweatshop Practices at Russell, Nike and Knights Apparel." En *Transnational Trade Unionism: Building Union Power*, eds. Peter Fairbrother, Marc-Antonin Hennebort and Christian Lévesque. New York: Routledge, Taylor and Francis. 23-41.
- . 2022a. "Labor, Workers' Rights, and Democracy in Latin America." En *The Cambridge Handbook of Labor and Democracy*, eds. Angela B. Cornell and Mark Barenberg. New York: Cambridge University Press. 237-249.
- . 2022b. "National Labour Control Regimes and Worker Resistance in Global Production Networks." En *Labour Regimes and Global Production*, editores. Elena Baglioni, Liam Campling and Neil M. Coe. Newcastle: Agenda Publishing. 191-207.
- Anner, Mark, Matthew Fischer-Daly, and Michael Maffie. 2021. "Fissured Employment and Network Bargaining: Emerging Employment Relations Dynamics in a Contingent World of Work." *Industrial & Labor Relations Review* 74 (3): 689-714.
- Barrientos, Stephanie. 2019. *Gender and Work in Global Value Chains: Capturing the Gains?* New York: Cambridge University Press.
- Blasi, Jeremy, y Jennifer Bair. 2019. *An Analysis of Multiparty Bargaining Models for Global Supply Chains*. Ginebra: International Labour Office.
- Bulmer-Thomas, Victor. 1991. "Honduras since 1930." En *Central America since Independence*, ed. Leslie Bethell. New York: Cambridge University Press. 191-225.
- CEACR. 2020. *Application of International Labour Standards 2020: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference 109th Session, 2020*. Ginebra: La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
- DOL. 2015. *Public Report of Review of U.S. Submission 2021-01 (Honduras)*. Office of Trade and Labor Affairs, Bureau of International Labor Affairs, Departamento de Trabajo de EE.UU.
- . 2021. *Progress in Implementing Chapter 16 (Labor) and Capacity Building under the Dominican Republic – Central America – United States Free Trade Agreement*. Washington, DC: U.S. Departamento de Trabajo, Asuntos Laborales Internacionales.
- FLA. 2009. *FLA Report on the Closure of Jerzees de Honduras*. Washington, D.C.: Fair Labor Association.
- Gereffi, Gary. 1994. "The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks." En *Commodity Chains and Global Capitalism*, eds. Gary Gereffi and Miguel Korzeniewicz. Westport: Praeger. 95-122.
- Goldin, Adrián. 2009. *Mission Report: The Closure Process of Jerzees de Honduras, Previous Investigations, and the Right of Freedom of Association*. San Pedro Sula y Buenos Aires.
- Hayter, Susan y Jelle Visser. 2018. "The application and extension of collective agreements: Enhancing the inclusiveness of labour protection." En *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, eds. Susan Hayter and Jelle Visser. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo. 1-31.
- Hunter, Philip y Michael Urminsky. 2003. "Social Auditing, Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining." *Labour Education* 130 (1): 47-53.
- ILO. 2016. *Report IV: Decent Work in Global Supply Chains*. Ginebra: Organización Internacional de Trabajo.
- ILRF. 2019. *Future of Fashion: Worker-Led Strategies for Corporate Accountability in the Global Apparel Industry*. Washington, DC: International Labor Rights Forum.
- Minero, Yadira. 2021. *Mapping Social Dialogue in Apparel: Honduras*. Ithaca: ILR New Conversations Project, Cornell University School of Industrial and Labor Relations & The Strategic Partnership for Garment Supply Chain Transformation.

- MSN. 2003. *A Canadian Success Story? Gildan Activewear: T-shirts, Free Trade and Worker Rights*. Toronto: Maquila Solidarity Network.
- O'Rourke Group Partners, LLC. 2011. *Benchmarking the Competitiveness of Nicaragua's Apparel Industry*. Ventnor, NY: Preparado para CARANA Corporation Enterprise & Employment Project (USAID) en nombre de PRONicaragua.
- Portillo Villeda, Suyapa G. 2021. *Roots of Resistance: A Story of Gender, Race, and Labor on the North Coast of Honduras*. Austin: University of Texas Press.
- U.S. Departamento de Estado. 2009. *2008 Human Rights Report: Honduras*. Washington, D.C.: U.S. Departamento de Estado; Departamento de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo.
- . 2020. *Country Reports on Human Rights Practices: Honduras*. Washington, DC: Departamento de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo.
- Vanpeperstraete, Ben. 2021. "The Rana Plaza Collapse and the Case for Enforceable Agreements with Apparel Brands." En *Transnational Legal Activism in Global Value Chains: The Ali Enterprises Factory Fire and the Struggle for Justice*, eds. Miriam Saage-Maaß, Peer Zumbansen, Michael Bader y Palvasha Shahab. Cham, Suiza: Primavera.
- WRC. 2008. *Worker Rights Consortium Assessment: Jerzees de Honduras (Russell Corporation) Findings and Recommendations*. Washington, D.C.: Worker Rights Consortium.