

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES

EL EMPLEO EN LA MAQUILA: MITOS Y REALIDADES

Investigación realizada en la zona central del país

**Armida López de Mazier
Norma Adriana Castillo**

**Ciudad Universitaria
Mayo, 2002**

C O N T E N I D O

	Página No.
PRESENTACION	
I. INTRODUCCION	1
II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	3
III. ANTECEDENTES	3
IV. UN EFOQUE INTEGRAL DE LA ACTIVIDAD DE LA MAQUILA	11
V. LOS HALLAZGOS DE LA INVESTIGACION	15
1. Edad y Estado Civil	16
2. Familia	16
3. Escolaridad	18
4. Empleo	21
5. Salud	24
6. Migración	26
7. Impacto en las condiciones de vida	29
8. Algunos de los Comentarios más importantes de las Entrevistadas	31
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
1. Conclusiones	33
2. Recomendaciones	37
ANEXOS	
Bibliografía	

PRESENTACION

El Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la UNAH, pone a disposición de la sociedad hondureña, los resultados de la presente investigación realizada por las Investigadoras Armida López de Mazier y Norma Adriana Castillo, en las empresas de la maquila de la zona central del país: Tegucigalpa, Amaratéca y la ciudad de Comayagua, considerando que la mujer hondureña joven, cuya superación personal y profesional se ha visto limitada por razones económicas, ha encontrado en la maquila el asidero laboral que le da la oportunidad de salir del ambiente doméstico, así como la esperanza de contar con un ingreso propio que le permite cierto grado de autonomía. Pero al mismo tiempo, la maquila le ha transformado su vida con consecuencias no siempre beneficiosas para su bienestar y el de su descendencia, situación que probablemente ella misma no ha sabido dimensionar o eludir.

La motivación para la realización de esta investigación, ha sido la conciencia de que la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, es una institución que pertenece al pueblo de Honduras y por tanto, no puede aislarse del acontecer nacional, debiendo ser orientadora con sus aportes científicos y críticos en torno a la situación nacional en el campo económico, social, político y en todos aquellos en que se encuentra inmersa la población.

Se espera que la realidad aquí presentada sea generadora de reflexión, tanto por parte de la población universitaria, como de los gobernantes y de la sociedad civil en general. La misma cumplirá su objetivo en la medida en que preste aportes importantes a las actividades que corresponde realizar tanto dentro de la Universidad como a nivel de los tomadores de decisiones y los empresarios de la

industria de la maquila, la que se ha convertido en la primera fuente de divisas para el país.

El conocimiento sobre el tema podría ser enriquecido con otras investigaciones, de manera que pueda complementarse con nuevos elementos que orienten la toma de decisiones conducentes a una equitativa distribución de los beneficios de la industria de la maquila entre los actores de la misma, como también a identificar nuevos derroteros para la generación de empleo con capital nacional.

I. INTRODUCCIÓN

La industria de la maquila, diseminada en la región centroamericana y del Caribe, ha encontrado en el caso particular de Honduras, las condiciones idóneas para una inversión rentable: alto nivel de pobreza y de endeudamiento externo, saldo desfavorable en la balanza de pagos, permanente déficit fiscal y deslizamiento de la moneda, pobre nivel de inversión interna, problemas de desempleo y subempleo, baja calificación de la mano de obra, alto porcentaje de población joven, alta tasa de fecundidad, madres solteras y mujeres jóvenes con bajo nivel de escolaridad

En este contexto, los inversionistas extranjeros de la maquila visualizaron una ventaja comparativa en la contratación de mano de obra barata, junto con las políticas del Gobierno de ofrecerles importantes facilidades en materia de exención de impuestos, trámites legales y libertad para contratar personal, sin exigencias con respecto a previsión de un pasivo laboral.

Esta actividad viene al país en 1976, cuando se creó la Ley Constitutiva de Zonas Libres en Puerto Cortés. En la década del 80 del siglo recién pasado se promovió la actividad maquiladora en el país, la que obviamente, vino como iniciativa no nacida internamente sino en el exterior, pero que ya para esta época demostraba ser una opción para mejorar en alguna medida los indicadores macroeconómicos. En 1989 se construyen los dos primeros parques ZIP, Choloma e Inhdelva. La maquila comenzó a tomar mayor auge en la década del 90, concentrándose en la zona norte. En 1998, se emitió el Decreto No. 131 que declara zona libre a todo el país, con lo cual la maquila se extendió por el corredor central de desarrollo relativo.

En 2001 entraron en vigencia las nuevas cuotas para la exportación de prendas y textiles a los Estados Unidos, en el marco de la ampliación de los beneficios de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, lo que produjo una expansión impresionante del rubro de la maquila. El 42.5% del capital es de origen estadounidense, 24.5% asiático y 24.5% nacional. Un 8% corresponde a empresas de otros países incluyendo centroamericanas (de Guatemala, Costa Rica y Panamá). (Banco Central de Honduras, 2001).

Además de los ZIP Choloma e Inhdelva, existen siete ZIP ubicados en: El Progreso, Yoro; Búfalo, Villanueva; Comayagua; Santa Bárbara; La Ceiba, Atlántida y, Tegucigalpa. Además 32 RI T y 22 ZOLI en la zona de Cortés por la ventaja comparativa que ofrece la zona norte del país en donde se encuentran los puertos para salida de la producción y para el ingreso de materia prima. (tomado de: Revista Hablemos Claro Financiera, 2001).

La actividad sigue siendo predominantemente textil, con algunas excepciones de plantas fabriles dedicadas a la fabricación de puros de tabaco, elaboración de piezas automotrices y eléctricas, etiquetas, productos de madera, pelotas de base ball, bolsas plásticas, mechas de trapeador y escobas, imprentas, fábricas de cartón, cultivo de camarón y de meristén (idem).

En el año 1997 las empresas acogidas a los regímenes ZOLI Y ZIP eran 212, de las cuales 86 corresponden al primero y 126 al segundo. De éstas, 145 pertenecen a la rama textil, 29 a industrias varias, 24 al comercio y 14 brindan servicios a otras empresas. Las textiles que

representan el 68.4%, producen camisetas, ropa interior de hombre y de mujer, ropa deportiva, suéteres, abrigos, trajes de saco y pantalón de hombre, camisas y pantalones de adultos e infantiles. Muchas de estas prendas son de marcas de grandes firmas y su principal mercado es Estados Unidos (idem).

En 1997 el valor bruto de producción de la maquila fue de 3,326.0 millones de lempiras, presentando un comportamiento creciente al alcanzar los 6,416.6 millones en 1999 y 8.184.7 en 2000, (9.3% del PIB del mismo año, a precios corrientes) descompuesto éste último en 2,721.7 correspondientes a consumo interno y 5.463.0 a valor agregado bruto. Igualmente se incrementa la contribución de esta actividad a la balanza de pagos, al pasar de US\$ 427.7 millones en 1998 a US\$ 510.0 en 1999 y a US\$ 541.8 en 2000, situándose para entonces en el primer rubro importante en generación de divisas. (idem).

En el valor bruto de la producción sobresale el pago por alquiler de edificios, los servicios contratados por maquilado entre empresas y los servicios públicos (energía eléctrica, agua, telecomunicaciones y correo). En el valor agregado bruto la variable principal es sueldos y salarios, otro componente son los beneficios varios que aumentaron en 23% de 1999 al 2000. Estos beneficios incluyen: donaciones a empleados afectados por el huracán Mitch, así como ayudas en algunos casos, a escuelas y centros de salud cercanos a las maquilas. También incluyen las cuotas al INFOP y al IHSS.

Esta actividad ha favorecido el proceso de inserción de la mujer al mercado de trabajo, por el tipo de bienes ensamblados que en su mayoría pertenecen a la rama textil, de tal manera que en 1997 las mujeres representaban el 71.5% del empleo en la maquila, porcentaje que en 1998 se elevó a 73.3%, iniciando un descenso a partir de 1999 cuando llegó a 70.7% continuando en 2000 con 63.5% (idem). Esto se debe a la instalación de fábricas no textiles como la industria de la madera, partes de automóviles y componentes eléctricos, las que prefieren mano de obra masculina.

Dada la importancia de la fuerza de trabajo femenina en la maquila y el impacto de esta rama de actividad en la economía nacional, la presente investigación va orientada al sector femenino considerando las particularidades de estas trabajadoras, para quienes en su mayoría la maquila es una oportunidad única de salir de la casa, del empleo doméstico, de la sumisión a los padres y compañeros de hogar y de obtener un ingreso propio. Otra particularidad que marca una diferencia entre estas mujeres frente a sus compañeros de trabajo varones, es el conflicto que le genera a una mujer, el dejar los hijos al cuidado de otra persona o desprenderse de ellos al salir de su lugar de origen, además de trabajar en condiciones de riesgo durante el embarazo, enfrentar los problemas de salud de los hijos y otras muchas que por razones de género afectan a la mujer en particular.

II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

2.1. Objetivo General

Conocer las repercusiones en la situación socioeconómica y demográfica de las trabajadoras de la maquila de la zona central del país, a raíz de su inserción en esta actividad.

2.2. Objetivos Específicos

- Conocer la generación de movimientos migratorios de población femenina hacia el área de estudio, como efecto de la actividad de la maquila.
- Identificar las repercusiones del empleo en la maquila, en el ingreso familiar y en la desintegración familiar en los hogares de las trabajadoras.
- Identificar las repercusiones del empleo en la maquila, en la salud de las trabajadoras y las opciones de atención con que cuentan al respecto.
- Estimar el impacto del empleo en la maquila, en las condiciones de vida de las trabajadoras.

III. ANTECEDENTES

Los efectos del inicio tardío y la lentitud del desarrollo industrial en Honduras se hacen sentir aún en la economía nacional. A pesar de los incentivos otorgados por mucho tiempo para el desarrollo de este sector, no se han obtenido mayores logros. Todavía en la década del cincuenta del siglo recién pasado, la industria hondureña era incipiente y fundamentalmente artesanal, casi se limitaba al procesamiento de algunos alimentos, bebidas y tabacos, obviamente con materia prima proveniente del sector agropecuario, con destino al mercado interno. Las exportaciones eran de origen agrícola y minero. (Basado en: Moncada E., 1999).

En la década del 60 se inicia el proceso de integración centroamericana con el Mercado Común Centroamericano (Mercomún), dando inicio así al modelo de sustitución de importaciones desarrollado conjuntamente con CEPAL. Este mercado tomó un rumbo equivocado al desarrollar una dependencia de capitales extranjeros, en la medida que empresas especialmente norteamericanas trasladaron los procesos finales y de ensamblaje a los países centroamericanos para luego vender los productos al mercado norteamericano, libres de aranceles al considerárseles productos centroamericanos.

Sin desconocer algunos logros alcanzados con el mercomún, lo cierto es que la relación entre países se dio en condiciones de disparidades, desequilibrios y acusaciones recíprocas en torno al origen de los productos, además de prácticas de competencia desleal (idem). En 1969 se clausuró el mercomún a raíz del conflicto armado entre Honduras y El Salvador, habiéndose retomado en la década del 90 pero aún no se ha avanzado hacia el logro de los objetivos de integración comercial y desarrollo industrial.

Otro factor que ha retrasado el proceso de industrialización en Honduras, es el hecho de que los empresarios no reinvierten en el país, la tendencia es la de enviar los capitales al exterior y gran parte de las utilidades se desvían de la actividad productiva, orientándose a la compra de artículos suntuarios de alto valor comercial, a viajes y otros.

En la década del 70, bajo un régimen militar, se hacen nuevos intentos de desarrollar el modelo de sustitución de importaciones. Para el caso se inicia la reforma agraria, a la vez que se favorece la inversión pública en obras de infraestructura y se fundan empresas estatales para atenuar el desempleo. Como resultado, se dio paso a la industria de capital mixto, que producía y comercializaba el producto, afincándose así las empresas transnacionales.

El proceso siguió su curso y llegó el momento en que la industrialización demandaba grandes mercados y tecnología intensiva ahorradora de mano de obra, dando lugar al financiamiento externo. Luego en la década del 80 el peso de la deuda externa se vuelve insostenible y el apoyo financiero externo empieza a declinar mientras el desempleo y la pobreza se mantienen en aumento.

Con las políticas neoliberales impuestas en el país en la década 90, se priorizó el sector exportador, produciéndose una devaluación de la moneda. Sin embargo esta medida no dio paso a un verdadero crecimiento y diversificación en las exportaciones, sino por el contrario se continuó dependiendo de los vaivenes del mercado mundial, al grado que al disminuir el mercado del banano, al bajar el precio del café por ejemplo, muchos productores y trabajadores han sido desplazados de su actividad económica, incrementándose el desempleo, el subempleo y la pobreza. La devaluación además aceleró el proceso inflacionario y el lempira se mantiene en constante deslizamiento.

Los nuevos giros que toman los grandes capitales, dan paso al proceso de globalización, que se ha acelerado mundialmente a partir de la década del 90 y que ha tornado las fronteras nacionales cada vez menos relevantes. Es importante observar que el único factor de producción que formalmente no tiene libre tránsito entre fronteras es el capital humano, pero es obvio que mientras las transnacionales se trasladan a los países más pobres en busca de mano de obra barata, los trabajadores de los países pobres se mueven en sentido contrario en la búsqueda de mejores salarios y mejores condiciones de vida. (Basado en: Simposio sobre Migración Internacional en las Américas. CEPAL, CELADE, OIM, 2000).

Es en este contexto que surge la empresa maquiladora. El capital se traslada a las regiones pobres en busca de mano de obra barata, ventaja comparativa que encuentran en varios países de la región, entre los cuales Honduras resulta ser de los más atractivos, pues en 1999 el salario mínimo industrial era de \$.3.14 por día, cercano al de Guatemala con \$.3.07 y superior al de Nicaragua con \$.1.59, mientras que en El Salvador y Costa Rica era de \$.4.78 y \$.10.61 respectivamente (Fernández J., 1999). El capital extranjero busca producir con menos costos en los países subdesarrollados y vender en los desarrollados. Para ello, trasladan la materia prima y maquinaria libre de impuestos a los países subdesarrollados, en donde se realiza el proceso de producción para luego vender el producto en el mercado internacional.

Para ilustrar este capítulo, se ha recurrido a algunas de las investigaciones realizadas anteriormente: una a nivel de Centroamérica y dos en el ZIP Choloma, además de un Encuentro Intersectorial. Esto permite en alguna medida hacer comparaciones con los resultados obtenidos en la zona central, a fin de detectar los cambios y las constantes con relación al empleo femenino en la maquila. Se presenta a continuación un apretado resumen de los datos más relevantes encontrados:

a) Las Mujeres Trabajadoras de la Maquila en Centroamérica.
Janina Fernández. OIT, 2000

Es de reconocer que de 1997 al 2000 las condiciones laborales en las empresas han mejorado, pero la calidad y estabilidad de los empleos siguen siendo desfavorables, por la no observancia de los derechos laborales y la alta rotación de la mano de obra.

Con la nueva economía globalizada, el actor principal del desarrollo ya no es el Estado sino el mercado, lo que ha traído un cambio importante en las relaciones laborales. En este sentido, el Estado deja de ser el encargado de la asignación de recursos y de la distribución de bienestar, de manera que las cuestiones relacionadas con la protección al empleo y a la población trabajadora pasan a ser competencia del mercado. Los sindicatos entonces ven reducidos sus márgenes de acción frente al Estado, ya no son interlocutores válidos sino que es el mercado el que decide la suerte de los y las trabajadoras.

En el caso de Centroamérica, la presencia masiva de mujeres jóvenes en la maquila implica una población a la que los actores nacionales, incluyendo los sindicatos, no están acostumbrados. Estas trabajadoras se ven enfrentadas a dificultades particulares como: doble jornada, sumisión, discriminación, etc., las que efectivamente son una barrera para cualquier intento de organización. Cuentan además con limitaciones para lograr identificación con el puesto de trabajo y con su condición de trabajadoras. Antes de verse a sí mismas como explotadas, se ven frente a la oportunidad que les brinda la maquila, de experimentar una situación de emancipación y de liberación contra la sujeción a las autoridades patriarcales. El poder adquisitivo que les da el sueldo que reciben, les permite cierto nivel de independencia respecto a los padres o compañeros de vida. Los estudios realizados revelan que para ellas ser "operarias de una fábrica" es valorado como mejor que ser "empleadas domésticas"

La maquila, tanto textil como de otro tipo, contribuyó al PIB en un promedio aritmético para 1990-1999, de la siguiente manera:

Guatemala: 11.9%

El Salvador: 20.1%

Honduras: 16.5%

Nicaragua: 16.4%

Costa Rica: 17%

Algunas de las lecciones sustantivas del estudio:

Las tres fuentes de atracción de inversión extranjera en la maquila son: cercanía al mercado de Estados Unidos, exención de aranceles para la producción y, mano de obra barata y abundante. En el año 2008 habrá concluido el periodo de cuotas ampliadas en el marco de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, además la entrada de China continental a la industria textil y las presiones de la OMC para eliminar la política proteccionista de aranceles. La única ventaja seguirá siendo la mano de obra barata y esa ventaja no es otra cosa que la perpetuación de la pobreza.

Los intentos por sustituir mano de obra femenina por masculina, no han dado los resultados esperados. En Costa Rica por ejemplo en donde se ha intentado esta práctica, tiende a revertirse pues es mayor la disciplina y productividad de las mujeres en este tipo de actividad.

El tema de equidad de género en la región no debe seguir encapsulado en autoestima, violencia intradoméstica, salud sexual y reproductiva, participación política y ciudadana, sino que debe abrirse para analizar el impacto de las políticas económicas y sociales, sobre las condiciones de empleo y de vida de las mujeres, para actuar y lograr una real incidencia social y mejoría de las condiciones de trabajo de las mujeres.

**b) Mujeres en la Maquila. El caso de la ZIP Choloma
Mirta Kennedy y Melissa Cardona. CEM-H. 1995**

Se realizó una encuesta a 100 mujeres de varias empresas ZIP y además se realizaron análisis de historias de vida de mujeres trabajadoras. La información más relevante obtenida de la encuesta, se resume a continuación:

Las mujeres encuestadas son jóvenes con una edad promedio de 22 años, el 72% corresponden al grupo de 15 a 25 años, solamente 4 son mayores de 36 años. El 63% de las encuestadas eran inmigrantes, procedentes en su mayoría de los departamentos de Santa Bárbara, Yoro, Cortés y Comayagua.

La mayoría de las entrevistadas son solteras (más del 75%), algunas de las casadas no viven con su esposo, también hay separadas y viudas que constituyen el grupo más reducido. El 37% tiene hijos, incluyendo solteras. Entre las inmigrantes, el 57% tiene hijos y más de la mitad son solteras.

El 43% vive con su familia de origen, las restantes presentan una gama de tipos de hogares, sobre todo las migrantes. De tal forma que viven con amigas, con parientes, con sus hijos, con particulares o solas. Los hogares totales tienen un tamaño promedio de cuatro miembros y en un 25.3% la jefatura corresponde a la entrevistada.

El 56% de las entrevistadas finalizó la primaria y apenas el 4% son analfabetas, el 40% restante realizó estudios de nivel medio.

Se analizó la calidad de vida a través de las siguientes variables: vivienda, alimentación, transporte, cuidado de los hijos, salud, educación, uso del tiempo libre y uso de anticonceptivos. Los principales rasgos que arrojó la investigación son:

La vivienda es de mala calidad en cuanto a materiales y servicios públicos, a pesar del alto costo. La alimentación es precaria, no disponen de lugares adecuados para el suministro de alimentos, por lo que la mayoría come en el centro de trabajo o en una glorieta. No cuentan con servicio de transporte expreso y el servicio que utilizan es de mala calidad, pues las unidades son obsoletas, las cargan con el doble o triple de la capacidad, careciendo así de condiciones mínimas de seguridad, por lo que muchas prefieren vivir cerca de la fábrica.

El parque industrial no cuenta con guardería ni jardín de infantes para el cuidado de los niños de las trabajadoras, teniendo que recurrir a la solidaridad de familiares u otras personas como familias sustitutas. De allí que el 62% de las que tienen hijos no viven con ellos, algunas los dejan solos mientras trabajan, las migrantes generalmente los dejan en su lugar de origen,

Como consecuencia de las condiciones de trabajo, las entrevistadas sufren una diversidad de problemas de salud relacionados con: el tamo o polvillo que sueltan las telas, la luz excesiva, el aire acondicionado a temperaturas muy bajas, las largas e intensas jornadas de trabajo, la postura del cuerpo para trabajar, los asientos incómodos, el excesivo esfuerzo visual y el estrés en el ambiente de trabajo. Adicionalmente, la mayoría ha tenido que interrumpir sus estudios por el trabajo.

Con respecto al tiempo libre, éste resulta muy escaso, pues todos los días salen al trabajo antes de las 7 a.m. y regresan después de las 6 p.m. cuando no hacen horas extra. Al llegar a su casa se ocupan del trabajo doméstico y atienden a los hijos, de manera que sólo disponen de medio día los sábados y el domingo, cuando pueden descansar pero sin desligarse de sus obligaciones hogareñas.

También se encontró que el ingreso promedio mensual de las trabajadoras era de L. 657.00. El jornal diario por nueve horas de trabajo equivalía a L. 26.50. La suma de los gastos de transporte, almuerzo en la fábrica, cuidado de los hijos y alquiler, representa el 80% del salario promedio. Los rubros en que gastan son por su orden: comida; ropa y artículos personales; alquiler; medicinas, luz y agua; artículos para el hogar y otros.

c) Las dos Caras de la Maquila.

Efraín Moncada Valladares. POSCAE, UNAH. 1997

La maquila no sólo provoca el traslado de capital del centro a la periferia sino también de la periferia a la periferia. Es el Caso de Corea del Sur, que se traslada a Centroamérica a raíz de que Estados Unidos impone cuotas de importación a los textiles coreanos, a la vez que promueve la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, que permite la importación libre de impuestos a los textiles centroamericanos y caribeños. Beneficios éstos que fueron aprovechados por los maquiladores coreanos.

Se suman a estas ventajas, las condiciones favorables a esta inversión que les ofrecen las medidas de ajuste estructural impuestas a Centroamérica, permitiendo mejores alicientes a la inversión extranjera, como ser: exenciones de impuestos, procesos rápidos y libres de trámites burocráticos, ausencia de restricciones para la repatriación de utilidades, alquiler barato de construcciones industriales levantadas por el gobierno y el sector privado, etc. Otro aliciente que encontraron los coreanos fue la compatibilidad de intereses con los norteamericanos, ya que la generación de empleo en la región reduce la emigración de centroamericanos hacia Estados Unidos.

Son varios los factores que favorecieron el traslado de la empresa maquiladora del centro a la periferia y de la periferia a la periferia, resaltando entre ellos: la abundancia de mano de obra barata, sus bajos requerimientos sociales, la devaluación de la moneda local que abarata aún más la mano de obra y, la obsolescencia de la tecnología, pudiendo trasladarla a la periferia para evitar la inversión en modernizarla.

De acuerdo a la legislación Hondureña sobre la maquila, entendida ésta como la empresa que ensambla, manufactura, procesa o repara materiales temporalmente importados por el país receptor para su eventual reexportación, las maquilas operan bajo tres modalidades: zona libre ZOLI, zonas industriales de procesamiento ZIP y régimen de importación temporal RIT.

Las empresas acogidas bajo el régimen ZOLI pueden importar y exportar mercancías exentas del pago de derechos arancelarios, cargos y recargos, derechos consulares, impuestos internos, municipales y distritales, de consumo y demás gravámenes que estén relacionados con dichas actividades. Las utilidades quedan exoneradas del pago del impuesto sobre la renta, pero supuestamente sujetas a vigilancia fiscal a cargo de la Empresa Nacional Portuaria, propiedad del Estado, cuyos trabajadores están sometidos al régimen laboral concerniente a las empresas de interés público.

Las empresas bajo el régimen RIT, están libres de aranceles al mercado norteamericano de muchos productos centroamericanos y de las antillas, gracias a los beneficios de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe.

La otra variante es la ZIP, empresas de propiedad y administración privadas. Al igual que las ZOLI están sometidas a la vigilancia fiscal pero no se cuenta con la infraestructura operativa para ello.

En 1985 Honduras ocupaba el lugar 18 en la lista de los principales exportadores de productos de la maquila hacia Estados Unidos. En 1992 el país había pasado al número 7 y en 1999 era el número 15 sólo en prendas de vestir.

A través de los diarios del país, de las denuncias y testimonios de los y las trabajadoras entre otras fuentes, se registraron casos de malos tratos, prácticas de ilegalidad y otros, de lo cual se hace referencia sólo a algunos por ser muy extensa la lista:

Cabe aclarar que estos casos, casi en su totalidad se refieren a las empresas coreanas, en las norteamericanas los mismos son menos frecuentes.

Hay férrea oposición a la organización sindical.

No se respeta el fuero sindical.

Por faltas relacionadas con enfermedad, aparentemente se pena a los trabajadores con suspensión, pero en realidad los obligan a trabajar los días faltados sin pago.

Una funcionaria coreana golpeó en la cara a una trabajadora y luego la amenazó colocándole un cuchillo en la boca.

Los coreanos utilizan enormes látigos y hacen desnudarse a las trabajadoras para verificar si han robado materiales.

Las tratan con palabras soeces y les pegan con las telas.

Se niegan a reconocerles sus derechos por maternidad

Reciben golpes y acoso sexual por parte de los funcionarios coreanos.

El Gobierno no atiende las denuncias y quejas, los representantes del Ministerio de Trabajo se parcializan con los empresarios.

El pago que reciben es inferior al salario mínimo.

Trabajan más de 16 horas diarias sin recibir pago por horas extra.

Les ocultan las tarjetas para que no marquen la hora de salida.

Las obligan a trabajar el domingo y en días de feriado.

Algunas trabajadoras se llevan el trabajo a su casa para cumplir con la meta

Despiden a las embarazadas.

Se producen despidos sin pago de prestaciones.

Cuando piden un permiso les deducen L.50.00 del sueldo.

Les deducen la cuota para el IHSS sin ser beneficiarias del seguro social.

La empresa contrató un médico veterinario que les da la misma pastilla a todos y para todos los diversos problemas de salud.

Al sufrir un accidente con la máquina las despiden por incapacitadas

Las obligan a tomar pastillas anticonceptivas y abortivas.

Después de que abortan les dan 8 días de descanso y les pagan 4.

Les miden el tiempo para ir al baño, para lo cual disponen de 5 minutos, obligándolas a salir si se pasan de este límite

Castigan haciendo culucas, a los trabajadores que no quieren cantar el himno de la empresa antes de iniciar la jornada de trabajo.

d) Encuentro Intersectorial para buscar nuevas alternativas de organización y gestión sindical en la maquila. 2000.

Este encuentro fue organizado por el Proyecto Maquila OIT/Honduras. Al mismo concurren representantes de las centrales obreras, de la asociación de maquiladores, de la iglesia católica y trabajadoras de la maquila afiliadas a sindicatos. En forma muy resumida se presentan algunos datos relevantes como:

La razón específica por la que se prefiere emplear mujeres en la maquila es porque son más hábiles en el manejo de la maquinaria, el hombre es más torpe por su misma condición de

macho, por su misma conformación anatómica no tiene la habilidad de las mujeres. (Asesor de la Asociación de Maquiladores).

Para formar un sindicato o hacerlo valer es necesario recurrir a la fuerza. Parece insólito que una empresa demandó al Ministerio de Trabajo por haber legalizado un sindicato, otorgándole su personería jurídica. (Representante de CGT).

Los empleados del Ministerio de Trabajo nos ven de menos a las operarias y esto no debe ser así porque los empresarios tienen la plata y nosotras la fuerza de trabajo para hacer producir al capital. (operaria representante de CGT).

No estamos en contra de la maquila, lo que queremos es reencontrar la dignidad de nuestro trabajo que se nos ha querido negar (operaria).

Nuestros sindicatos no deben agotar todos sus esfuerzos en luchas de carácter estrictamente salarial, sino incluir cuestiones de carácter social, político y cultural como: organizar grupos de teatro, danza, presentación de películas, concursos de poesía, pintura, canto, festivales musicales, manualidades, etc. (operaria).

La maquila ha generado una serie de cuarterías que son una mina para los propietarios, en donde viven las obreras, hasta cinco en un apartamento insalubre.

En la maquila hay que concentrarse en cumplir la meta, y así uno se vuelve embrutecido, no se aprende nada, uno no puede ni hablar del país (operaria).

Tengo una niña de un año que padece serias deficiencias en la piel y los especialistas me han dicho que es producto de la contaminación a que me expuse durante el embarazo trabajando en la maquila (operaria).

La maquila no está contribuyendo al desarrollo nacional porque no hay transferencia de tecnología, no hay formación gerencial. Son industrias textiles básicamente, que no requieren mayor calificación de la mano de obra (representante de la CUTH).

IV: UN ENFOQUE INTEGRAL DE LA ACTIVIDAD DE LA MAQUILA

La maquila ha tenido acogida en Honduras y probablemente en otros países, con una visión macro, con miras a resolver problemas del momento sin dimensionar los efectos a futuro y sin buscar otras alternativas de generación de empleo y divisas. Por ello se intenta en el presente trabajo, hacer un análisis de esta actividad industrial en toda su dimensión, es decir, con un enfoque macro, meso y micro.

MACRO¹

La maquila es inversión extranjera, junto con un componente de capital nacional. Esta inversión contribuye a incrementar el valor bruto de la producción al generar consumo interno y valor agregado.

De esta manera, la maquila es una actividad generadora de divisas, a través del pago en lempiras de sus gastos en el territorio nacional así como el pago de salarios, con lo cual contribuye a reducir el déficit de la balanza de pagos a la vez que favorece el nivel de estabilidad del tipo de cambio.

La maquila ha venido a resolver en gran parte el problema del desempleo, lo cual a su vez coadyuva a paliar la pobreza.

Las empresas maquiladoras no son estables, se les ha denominado "golondrinas" por su tendencia a trasladarse de uno a otro país después de cierto tiempo de operar, asociándose esto a la exoneración del pago de impuestos en los primeros 5 años o más. El Estado presta mucho interés a la retención de este sector productivo, pues el retiro de las empresas significa desempleo y reducción de la inversión extranjera, por lo que descansa mucho en esta actividad como la opción que junto a las remesas de dólares provenientes de los hondureños en Estados Unidos, favorece los logros en la búsqueda de la estabilidad macroeconómica, tal como lo exigen los organismos internacionales de financiamiento.

MESO²

La industria de la maquila abre puertas del mercado de trabajo a la mujer, ya que se prefiere contratar mujeres jóvenes, de bajo nivel de escolaridad, que carezcan de experiencia organizativa, de información sobre sus derechos laborales, solteras y sin hijos. Esto favorece la explotación, las jornadas superiores a las ocho horas, altas metas de producción y malos tratos.

¹ Indicadores macroeconómicos, sectores productivos

² Instituciones, presupuesto gubernamental, organizaciones sociales y mercados (laboral, financiero, de bienes y servicios)

La industria de la maquila ha provocado cambios en el mercado de trabajo en el sentido de que: 1) se incorporaron masivamente las mujeres, quienes en su mayoría habían estado fuera de este mercado; 2) presentan particularidades culturales y por ende problemáticas diferentes, planteando nuevos retos al movimiento sindical y al Estado; 3) muchas de estas mujeres que antes eran económicamente inactivas se convirtieron en activas ocupadas y posteriormente en activas desocupadas; 4) finalmente, es evidente que hubo una transferencia de fuerza de trabajo del mercado de trabajo doméstico al mercado de la maquila y probablemente también desde el sector informal.

Los criterios de contratación de personal se basan en el análisis de costo beneficio, maximizando el rendimiento y reduciendo al mínimo el costo.

Honduras no invierte con eficiencia y eficacia en capital humano, por lo que el único factor de competitividad es su mano de obra abundante, barata, pobre, sometida, cuyo mercado es la maquila, donde encuentra su valor de cambio (Proyecto Maquila/OIT, 2000).

Mientras los empresarios de la maquila invierten su capital monetario y obviamente lo hacen crecer, el país aporta su capital humano, el que se está reduciendo y volviéndose obsoleto, improductivo, a raíz del desgaste que se produce por las condiciones de trabajo en que opera la maquila.

Para el Estado, la pobreza es importante como fenómeno social, pero no lo son los pobres como personas. La industria de la maquila ha manejado y aprovechado bien este concepto. Mayor pobreza significa mayor oferta de mano de obra barata. Según las leyes del mercado, mayor oferta de mano de obra, menor precio en el mercado y por ende, mayores incentivos a la inversión extranjera que busca en nuestro país y en la región, abaratar sus costos de operación (Aguilar, R, 2000).

Los empresarios de la maquila mantienen una actitud antisindical, impidiendo por todos los medios la organización sindical, que es un derecho laboral de todos los trabajadores de acuerdo a la legislación hondureña. A julio de 2000 se habían destruido cinco sindicatos de trabajadores de la maquila (Proyecto Maquila/Honduras OIT, 2000). Los trabajadores son despedidos inmediatamente que inician acciones orientadas a la organización.

Se han fundado en total 46 sindicatos de maquila en el período de 1985-2001 pero han quedado inactivos el 50% de ellos, debido a la férrea oposición patronal y al cierre de algunas industrias maquiladoras, por lo que actualmente se registran 23 sindicatos, todos en la zona norte, mientras que en la zona central no ha sido posible contar con esta organización, pues se mantiene la política de despedir a los gestores de una iniciativa en esta orientación (López, Rodríguez y Mazier, 2002).

Constantemente se están conociendo denuncias de despidos masivos y de aparentes cierres temporales de las maquilas, sin reconocer prestaciones sociales a los trabajadores que en su gran mayoría son mujeres. Ante estas situaciones, el Ministerio de trabajo no brinda la protección debida a este sector, teniendo que lanzarse a las calles con resultados infructuosos en la generalidad de los casos.

Es importante mencionar que los sindicatos del sector maquila, a pesar de ser los de más reciente fundación han alcanzado importantes logros en la negociación colectiva, el 40% de los mismos cuenta con contratos colectivos vigentes (idem.).

Por otra parte, la maquila ha generado economías externas, en la construcción de viviendas de baja calidad para los trabajadores, construcción de edificios para las fábricas y desarrollo de un mercado formal alrededor de las instalaciones, además de un mercado informal ambulante, proveedor de alimentos y artículos de uso personal para las trabajadoras/es. También se ha desarrollado la construcción de naves que los empresarios y el Gobierno rentan o venden a las empresas.

MICRO³

La maquila como empresa novedosa que demanda masivamente fuerza de trabajo, atrajo desde su inicio grandes flujos de población, motivada por la necesidad de empleo y por los salarios relativamente atractivos con respecto a otras ocupaciones, lo que en ese momento representaba una ventaja para un amplio sector de la población ocupada o sub ocupada y una oportunidad para otro sector de desocupados, especialmente las mujeres jóvenes pobres que no habían podido incursionar en el mercado de trabajo.

Los establecimientos parecen fortalezas, completamente amurallados, con un portón siempre cerrado y una caseta de vigilancia. Lo único que queda a la vista es el cubículo del vigilante uniformado y armado, que tiene una ventana de vidrio con un pequeño orificio para comunicarse con los visitantes. El edificio no tiene ni un rótulo que identifique a la fábrica. La entrada al público es sumamente restringida, las muchachas que van en busca de trabajo, se les ve haciendo fila frente a la caseta generalmente los miércoles, esperando que les permitan pasar.

En 1997 se registraban 17 empresas maquiladoras en la zona central, las que empleaban 4,032 trabajadores, representando las 2,685 mujeres el 67%. En Tegucigalpa se registraban 7 empresas con 1,467 trabajadores, de los cuales 1,056, equivalentes al 72% son mujeres. En las cinco empresas ubicadas en Amarateca, el 64% (1,126) son mujeres y en las cinco de Comayagua habían 503 mujeres equivalentes al 62% de los trabajadores. Al momento de la investigación se encontraron nuevas empresas en Tegucigalpa.

Las mujeres que contrata la maquila, constituyen un grupo vulnerable sometido por tradición a la cultura machista, sin disposición de tiempo para organizarse y luchar por una mejor calidad de vida. El perfil de la mujer en general es de madre abnegada, esposa fiel, comprometida con el hogar y el bien de la familia. (Kennedy y Cardona, 1999). También son sumamente vulnerables a los despidos, pues al contar la empresa con una sobre oferta de mano de obra femenina, las despide fácilmente a la mínima falta, con el agravante de que no aprenden todo el proceso de ensamblaje sino que se especializan en unas pocas operaciones.

³ Bienes y servicios, ingresos y gastos de los hogares y de las empresas

Las obreras son objeto de malos tratos, el ambiente de trabajo y las operaciones que realizan les han causado una variedad de problemas de salud sin poder atenderlos, porque si van al Instituto Hondureño de Seguridad Social dejan de producir y por ende ganan menos además de que no obtienen los medicamentos. Si acuden a la clínica de la empresa, no les resuelven el problema y en algunas empresas les deducen una cantidad por la atención. Pero sí les deducen la cuota de cotización al seguro social, sobre el salario base y además sobre lo que perciben en concepto de horas extra.

Los empresarios han inculcado en las operarias la cultura de merendar porque de esa forma rinden más, ya que trabajan en una sola posición haciendo constantemente un solo movimiento repetitivo, sin descanso y sin comunicarse con las compañeras/os. Esta práctica si bien es saludable, significa gasto adicional al del transporte, el almuerzo y las erogaciones por problemas de salud, con lo que el supuesto mejor salario, viene siendo relativo. Consecuentemente, los hogares de las operarias de la maquila siguen siendo pobres, con el agravante de que los niños son en buena medida descuidados por sus madres que antes se ocupaban de ellos, por lo que es probable que gozaban de mejores condiciones de salud física y emocional.

Se estima que el 55% de los trabajadores de la maquila provienen del sector rural. Esta actividad favorece la migración rural - urbana, especialmente femenina y joven. Una investigación realizada en el 2000 por el Proyecto PRAF-PNUD en la zona rural, reveló que las jóvenes no quieren emigrar, aún para las solteras es muy difícil el desarraigo de sus comunidades y de sus hogares, pero se ven obligadas a hacerlo por la necesidad de una fuente de empleo y de ingreso.

La inmigración estimulada por la industria de la maquila produce presión sobre los servicios públicos: agua, alcantarillado, energía eléctrica, transporte, educación, salud. También produce un incremento en la demanda de vivienda y consecuentemente, incremento de las cuarterías y de la renta. Otro efecto de la aglomeración de población es el incremento de la delincuencia.

Finalmente, se produce desarraigo y desintegración familiar al salir las trabajadoras de su grupo familiar y al dejar los hijos en su hogar de origen. Ligado a esto está el surgimiento de redes solidarias de familiares y contratación de personas para el cuidado de los niños de las trabajadoras.

V. LOS HALLAZGOS DE LA INVESTIGACION

La investigación de campo se realizó en los meses de agosto, septiembre y octubre de 2001, en las empresas maquiladoras de la zona central del país. Se cubrieron 5 empresas de Tegucigalpa, 1 de Amarateca y un complejo ZIP de 5 empresas en Comayagua.

Dada las limitaciones de acceso a las instalaciones, en algunos casos fue preciso apostarse en los alrededores del portón de salida o instalarse en los comedores o cafeterías cercanas, a esperar la salida de las operarias a la hora de la merienda y del almuerzo. En la mayoría de las empresas, los empleados no salen del plantel durante todo el día ya que al interior del mismo les venden los alimentos, por lo que fue necesario visitar las empresas. En estos casos, además de mostrar una nota de presentación de las Investigadoras, la Dirección del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UNAH remitió notas de solicitud de ingreso de las investigadoras a las instalaciones y después de varias visitas y llamadas telefónicas, se logró entrar únicamente a dos de ellas previa identificación cada día de trabajo. De esta forma se logró entrar a la empresa NOVEM de Amarateca y a la LANIER de Jacaleapa, Tegucigalpa. Es oportuno mencionar la colaboración y atención profesional que se recibió de las Encargadas de Recursos Humanos en ambas empresas. También se tuvo acceso hasta el área verde del complejo ZIP Comayagua, no así a la cafetería ni a los talleres. En las restantes tres empresas de Tegucigalpa e igual número de Amarateca no se logró la autorización de ingreso pese a los reiterados intentos, por ende no se realizó la investigación.

En una de las empresas, la investigación se interrumpió debido a que, a pesar de que se realizó en los comedores localizados fuera de las instalaciones, hubo represalias contra las trabajadoras por parte de los empleadores al enterarse de la actividad, pues según ellos se trataba de sindicalistas instruyendo a las trabajadoras para organizarse. Alrededor de este incidente, se tuvo noticia de despidos y se observó el silencio a que fueron llamadas las operarias, así como la reducción de la afluencia de las mismas a los comedores, en uno de los cuales se ausentaron por completo.

Es importante también registrar, que las muchachas se muestran temerosas de dar respuesta a las interrogantes a pesar de que no ocultaban su deseo de denunciar su situación. Esto repercutió en la calidad de la información captada, sobre todo la relacionada con los problemas de salud, su deseo de cambiar de trabajo y otros que se reflejarán más adelante.

No fue posible respetar la muestra de diseñada previamente. El tamaño de 268 mujeres se redujo a 214 por las situaciones antes planteadas, La selección fue de manera intencionada, pues en los comedores y cafeterías, hasta donde fue posible se seleccionaban al azar las mesas en que se encontraban comiendo las muchachas, para entrevistar a todas las de la mesa, pero algunas no aceptaban que se les perturbara en el momento de tomar sus alimentos, lo cual es comprensible puesto que es el único espacio que tienen para hacer un alto en su rutina de trabajo y comunicarse con sus compañeras, contando únicamente con 10

a 15 minutos para la merienda y 30 a 45 minutos para el almuerzo. También es muy frecuente en las cafeterías la colocación de puestos para comer de frente a la pared, lo cual no daba opción para aplicar alguna técnica de selección. Debido al limitado tiempo disponible de las entrevistadas, fue necesario hacer dos y a veces tres visitas diarias durante varios días en cada establecimiento, ya que se avanzaba muy poco en cada uno de los espacios disponibles. A continuación se presentan los resultados obtenidos:

1. EDAD Y ESTADO CIVIL

Se entrevistaron en total 214 trabajadoras, incluyendo algunas de las áreas técnica, administrativa y de aseo. El 81.4% son menores de 30 años lo que evidencia la juventud de estas trabajadoras. El 43.5% se concentra en el grupo de 20 a 24 años. En su gran mayoría son solteras tal como las prefiere la industria de la maquila, correspondiendo a este estado civil el 58.9% de las entrevistadas, no se encontró ninguna viuda. Entre las casadas y unidas libremente, la mayor proporción corresponde a las edades de 20 a 29 años. Las divorciadas y separadas son mayores de 19 años y las solteras predominan en todos los grupos de edad.

**CUADRO 1
ENTREVISTADAS POR GRUPOS DE EDAD, SEGÚN ESTADO CIVIL**

Estado Civil	Grupos de Edad									
	Total	% *	15-19	%**	20-24	%**	25-29	%**	30 y más	%**
Soltera	126	58.9	26	20.6	56	44.4	26	20.6	18	14.3
Casada	25	11.7	1	4.0	8	32.0	7	28.0	9	36.0
Unión Libre	56	26.2	1	1.8	26	46.4	17	30.4	12	21.4
Divorciada	3	1.4			1	33.3	1	33.3	1	33.3
Separada	4	1.9			2	50			2	50
TOTAL	214	100.0	28	13.1	93	43.5	51	23.8	42	19.6

* Vertical

** Horizontal

2. FAMILIA

La desintegración familiar no alcanza mayor grado en el caso de las trabajadoras de la maquila de la zona central, ya que el 30.8% de las entrevistadas vive con su esposo o compañero y el 28% con uno o ambos padres, es decir que más del 50% cuenta por lo menos con quién compartir su vida, desconociéndose en qué casos esta situación les favorece o por el contrario, aumenta el peso de sus responsabilidades. Adicionalmente, el 22% vive con otros parientes y las restantes viven solas con sus hijos, o bien con no parientes o solas en un cuarto.

Por otra lado, en el caso de 117 entrevistadas que representan 85.4% de las madres, sus hijos viven con ellas, 3 los han distribuido entre ellas y los abuelos/abuela, 14 los tienen con los abuelos únicamente y 3 con otras personas. Es decir que en el caso de estas últimas 20 junto con las 47 que viven con otros parientes, 5 con no parientes y 11 solas, sí se ha producido desintegración familiar en sus hogares, representando el 29.4% del total. Generalmente los hijos que viven con los abuelos son los de las inmigrantes, lo que significa que estos hijos viven en otra comunidad o lugar geográfico.

El comportamiento reproductivo de las entrevistadas es el típico de las mujeres de bajo nivel socioeconómico en los países en desarrollo. A pesar de ser jóvenes, el 63% son madres incluyendo 57 solteras, siendo proporcionalmente las casadas y en unión libre las más prolíferas, quienes representan el 60% de las que son madres. En cuanto al número de hijos, el 26% de las 135 madres tiene solamente un hijo y el restante 74% tiene más de uno, incluyendo 11 que tienen 4 y más hijos.

**CUADRO 2
NUMERO DE HIJOS DE LAS ENTREVISTADAS SEGÚN ESTADO CIVIL**

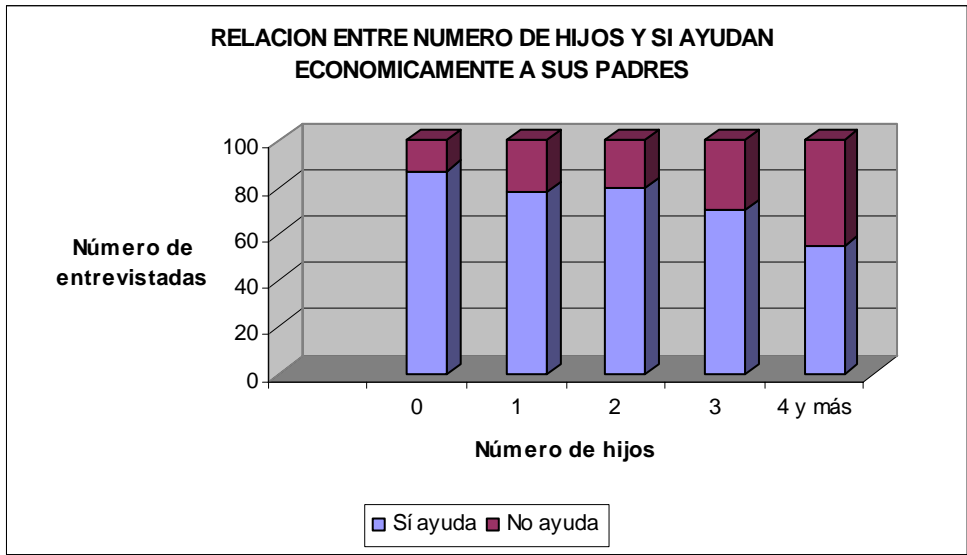
Estado Civil	Total Entrevist.	Número de Hijos										Total
		Ninguno	%	Uno	%	Dos	%	Tres	%	Cuatro y más	%	
Soltera	126	69	54.8	22	17.5	18	14.3	16	12.7	1	0.8	100.0
Casada	25	3	12.0	10	40.0	4	16.0	4	16.0	4	16.0	100.0
Unión Libre	56	6	10.7	22	39.3	16	28.6	7	12.5	5	8.9	100.0
Divorciada	3	1	33.3	1	33.3	1	33.3					99.9
Separada	4			1	25	2	50			1	25	100.0
TOTAL	214	79	36.9	56	26.2	41	19.2	27	12.6	11	5.1	100.0

El número promedio de hijos por mujer se estima en 1.2 aproximadamente con respecto a las 214 entrevistadas y en 1.9 con relación a las 135 madres, coincidiendo este último con la tasa global de fecundidad obtenida en la Encuesta Nacional de Epidemiología y Salud Familiar ENESF de 1996, para el grupo de 15 a 24 años. Sin embargo en el caso de las entrevistadas el promedio real es todavía superior, ya que no se consideraron las que tienen más de cuatro hijos debido a que la mayor categoría que se usó es "4 hijos y más". Este Indicador se considera alto tomando en cuenta que se trata de mujeres jóvenes y que, en los países del tercer mundo el comportamiento reproductivo de las mujeres muestra la tendencia a tener hijos durante toda su edad reproductiva, es decir, empiezan a tenerlos a temprana edad y terminan hasta que finaliza su ciclo natural reproductivo. Se encontraron 4 embarazadas, lo que lleva a suponer que no existen restricciones para embarazarse.

Un detalle que en la investigación reviste importancia es el hecho de que, a pesar del bajo ingreso de las entrevistadas quienes en su mayoría son madres, un alto porcentaje del orden del 77% acostumbra a proveer dinero mensualmente a sus padres, en muchos casos a la madre que es la que mantiene el nexo familiar, 5 lo hacen irregularmente y 44 (20.6%) no lo

hacen porque no les ajusta, entre éstas se dieron casos aislados en que sus padres ya murieron o no necesitan sino que más bien ellos les ayudan. Como es de esperar, los hijos son determinantes para asumir esta responsabilidad, ya que los datos muestran que las que no tienen hijos son las que en mayor porcentaje ayudan económicamente a sus padres/madre y este porcentaje disminuye a medida que aumenta el número de hijos, sin embargo, más del 50% de las que tienen 4 y más hijos aportan a su hogar natal.

GRAFICA 1



3. ESCOLARIDAD

Aunque normalmente el requisito mínimo para trabajar en la industria de la maquila es tener primaria completa, 10 entrevistadas que equivalen al 4.7% no completaron la educación primaria, mientras que el 45.3% sí la completó y en número no despreciable de 107 o sea el 50%, realizaron estudios de secundaria, habiéndolos concluido 35 de ellas. Solamente una entrevistada inició estudios de nivel superior sin haberlos finalizado. De tal suerte que el nivel de analfabetismo en la maquila es nulo entre las operarias.

Sin embargo, a pesar de que las entrevistadas presentan un nivel de escolaridad promedio superior a los 6 grados, el cual se estima alrededor de los 10 años de estudio, solamente 18 o sea el 8% han podido continuar estudiando, entre las que predominan las que no han completado la secundaria, las menores de 25 años y las solteras.

CUADRO 3
ENTREVISTADAS QUE ESTUDIAN O NO, SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD

Nivel de Escolaridad	Total	%*	Estudia	%**	No estudia	%**
Primaria incompleta	10	4.7			10	100.0
Primaria completa	96	45.3	1	1.0	95	99.0
Secundaria incompleta	72	33.6	14	19.4	58	80.6
Secundaria completa	35	16.4	3	8.6	32	91.4
Superior incompleta	1	0.5			1	100.0
TOTAL	214	100.0	18	8.4	196	91.6

* vertical

** horizontal

CUADRO 4
ENTREVISTADAS QUE ESTUDIAN O NO, SEGÚN EDAD

Grupos de Edad	Total	% *	Estudia	% **	No estudia	% **
De 15 a 19 años	28	13.1	3	10.7	25	89.3
De 20 a 24 "	93	43.5	11	11.8	82	88.2
De 25 a 29 "	51	23.8	3	5.9	48	94.1
De 30 y más "	42	19.6	1	2.4	41	97.6
TOTAL	214	100.0	18	8.4	196	91.6

* vertical

** horizontal

CUADRO 5
ENTREVISTADAS QUE ESTUDIAN O NO, SEGÚN ESTADO CIVIL

Estado Civil	Total	% *	Estudia	% **	No estudia	% **
Soltera	126	58.9	17	13.5	109	86.5
Casada	25	11.7			25	100.0
Unión Libre	56	26.2	1	1.8	55	98.2
Divorciada	3	1.4			3	100.0
Separada	4	1.9			4	100.0
TOTAL	214	100.0	18	8.4	196	91.6

* vertical

** horizontal

Es lamentable el hecho de que, de las 196 entrevistadas que no estudian, 140 que equivalen al 71.4% sí desean continuar sus estudios y no lo hacen por las siguientes razones:

Porque tiene que atender a los hijos:	26	18.6%
Porque el trabajo se lo impide:	14	10.0%
Por falta de tiempo:	52	37.1%
Por dificultades económicas:	16	11.4%
Otros motivos:	20	14.3%
Sin respuesta:	12	8.6%

Este es un punto que reviste sobrada importancia y que debe llamar a la reflexión por cuanto es alentador que estas jóvenes tengan aspiraciones de superarse, además de que el país necesita elevar el nivel educacional de la población para aumentar la productividad y la producción. Pero esta población joven con deseos de estudiar, se ve obstaculizada para hacerlo por falta de tiempo debido al horario de trabajo y a la maternidad temprana. A las 52 que contestaron que no estudian por falta de tiempo, habría que agregar las 14 que mencionaron el trabajo como obstáculo y las 26 que hicieron referencia a los hijos, haciendo un total de 92 las que no disponen del tiempo para estudiar. Otro motivo que les impide estudiar es la falta de medios económicos, que afecta al 11.4% de las entrevistadas cuyo salario no resuelve esta necesidad de estudiar, vital para el ejercicio de la democracia y para potenciar el capital humano.

De las 18 que se encontraron realizando estudios formales al momento de la entrevista, 14 no han completado la educación secundaria, por lo que 7 de ellas están estudiando el ciclo común, 3 bachillerato y 4 comercio. Tres que completaron su secundaria están realizando estudios de nivel universitario. Se encontraron además 4 entrevistadas que están aprendiendo costura, una belleza y una estudia enfermería. Estos datos reflejan la

necesidad y entusiasmo de las jóvenes operarias, dispuestas a hacer un sacrificio por su superación profesional.

4. EMPLEO

Para la mayoría de las entrevistadas el empleo en la maquila era su primera experiencia laboral. En el caso de 49 de ellas que equivalen al 23%, habían trabajado anteriormente en otra empresa maquiladora, 21 de ellas en Tegucigalpa, 10 en Comayagua, 7 en San Pedro Sula, 5 en Amaratéca, 4 en Choloma y en el caso de 2 se ignora el lugar.

No se pudo establecer con precisión el nivel de rotación de las operarias en la maquila, pero se encontró que 142 entrevistadas o sea el 66.4% llevan más de un año en la empresa, de las cuales solamente 18 han superado los 5 años. Esto podría indicar que la gran mayoría permanece en la empresa alrededor de 5 años, pero además no se puede desconocer que el auge de la maquila en la zona central es relativamente reciente, lo que podría estar explicando el reducido número de las que han conservado su empleo por más de 5 años. Por otra parte, un número reducido de 13 entrevistadas tenían menos de dos meses de haber sido contratadas, desconociéndose los resultados de este período de prueba con relación a la contratación. Lo que sí queda claro es que no acostumbran a salir y regresar a la empresa por la razón que sea, ya que con muy raras excepciones, la entrevistadas han permanecido en la misma desde que entraron por primera vez, algunas incluso han sido trasladadas de un puesto a otro.

CUADRO 6
TIEMPO QUE TIENEN DE TRABAJAR
EN LA EMPRESA

Tiempo de trabajar	Total	%
Menos de 2 meses	13	6.1
De 2 meses a 1 año	59	27.6
Más de 1 año a 2 años	53	24.8
Más de 2 años a 5 años	71	33.2
Más de 5 años	18	8.4
Total	214	100.0

Algunos puestos que ocupan las operarias, son denominados de manera sugestiva, como "Auditoras", "Supervisoras", pero las tareas son de baja calificación y a veces hasta ganan menos que las que realizan las operaciones, pues únicamente revisan el producto y lo devuelven cuando encuentran una falla. En estos puestos se encontraron 46 entrevistadas que representan el 21%.

Algo que llamó la atención, es que las operarias entrevistadas no saben exactamente qué salario devengan. La mayoría de ellas se mostraban inseguras al responder o le preguntaban a otra compañera que tampoco contestaba con seguridad. Las que recién habían sido contratadas ignoraban cuánto les iban a pagar, es decir que aceptan el empleo sin negociar, ni conocer al menos las condiciones salariales. Igual sucede en cuanto al pago por horas extra. Por otro lado, afirman que la liquidación que les presentan al pagarles es confusa.

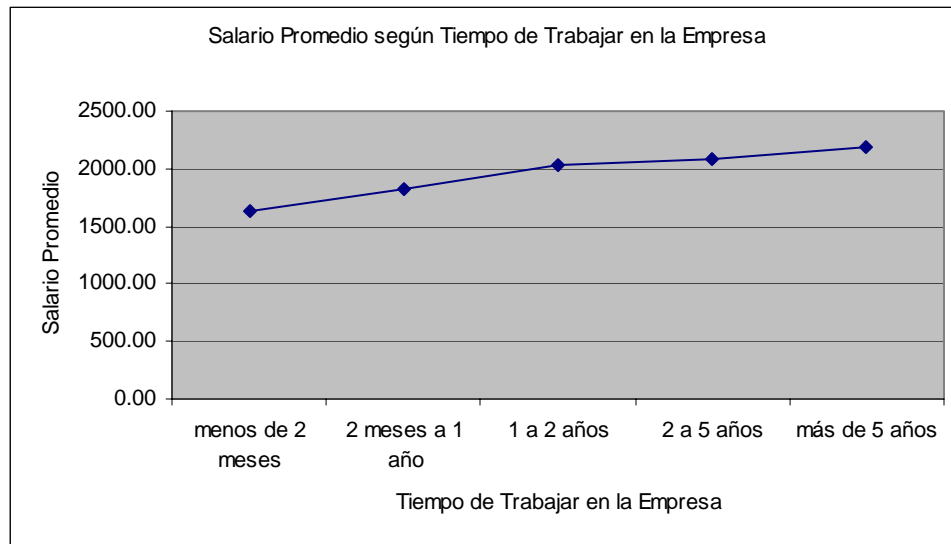
De acuerdo con las respuestas, el 69% de las trabajadoras entrevistadas devenga un salario base que oscila entre 1,201.00 a 2000.00 lempiras mensuales, correspondiendo a este grupo un promedio de L. 1,848.00, ligeramente superior al salario mínimo. Se encontraron 8 entrevistadas que ganan más de los L. 3,000.00 en puestos técnicos o administrativos. Las que ganan L. 500.00 no son precisamente las aseadoras sino operarias.

CUADRO 7
SALARIO PROMEDIO DE LAS ENTREVISTADAS

Rango de Salario (en Lempiras)	Total Entrevistadas	%	Salario Promedio
Menos de 1,000.00	2	0.9	500.00
De 1,000.00 a 1,200.00	4	1.9	1,100.00
De 1,201.00 a 2,000.00	148	69.2	1,848.00
De 2,001.00 a 3,000.00	48	22.4	2,395.00
Más de 3,000.00	8	3.7	3,610.00
Sin respuesta	4	1.9	
TOTAL	214	100.0	

Al parecer, la antigüedad no influye directamente en nivel salarial, sino más bien éste está en función del nivel de escolaridad y de la formación técnica, pues se encontró una trabajadora ganando más de L.3,000.00 a pesar de haber sido recién contratada. Más del 50% de las entrevistadas tienen de dos meses a dos años de antigüedad, siendo hasta los dos años donde se opera mayor incremento del salario promedio y a partir de ese punto tiende a estabilizarse.

GRAFICA 2

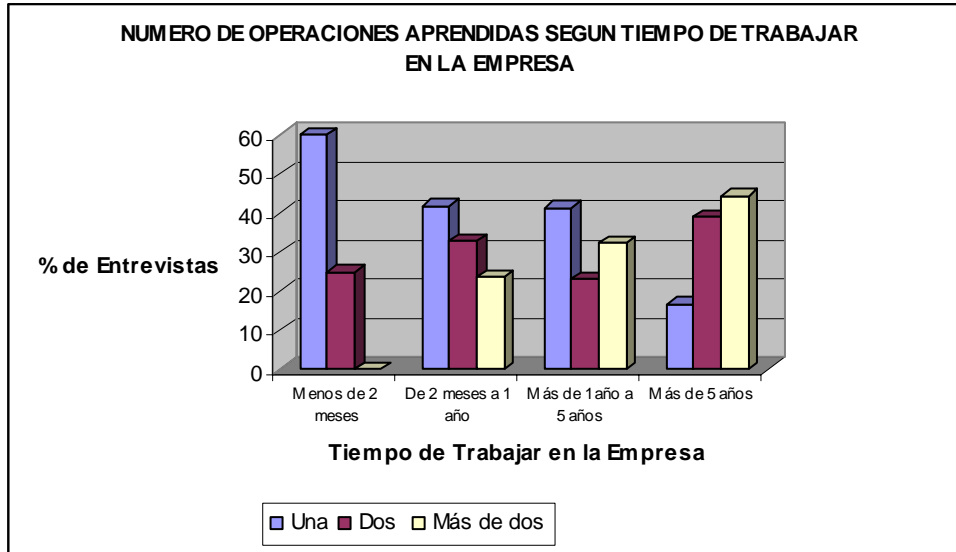


La hora extra cuando la pagan, es normalmente a L.10.00, haciendo generalmente unas 3 a 4 horas por día, pero muchas de ellas informaron que este trabajo extraordinario actualmente se ha reducido tanto en tiempo como en pago.

Otro detalle es que les asignan metas, las que tienen que cumplir en tiempo extra sin pago adicional, algunas llevan el trabajo a su casa. Otras son obligadas a trabajar tiempo extraordinario en la empresa sin pago alguno. El trabajo extraordinario puede ser hasta en fines de semana. Cuando no les pagan las horas extra, contestan que no las hacen, pues para ellas trabajar horas extra es recibir pago, ya que miden estas horas en dinero no en tiempo.

En cuanto al aprendizaje del oficio de la costura en la maquila, se encontró que más del 50% de las operarias han aprendido a hacer más de una operación, incluso 60 entrevistadas que equivalen al 28% del total, afirman que han aprendido más de dos operaciones entre las cuales un número reducido contestaron que ya las aprendieron todas. En cambio cinco respondieron que no han aprendido ninguna, que son las que recién habían sido contratadas o no habían trabajado como operarias, tres no respondieron. Este aprendizaje guarda relación directa con el tiempo que tienen de trabajar en la empresa ya que entre las que han aprendido más de dos operaciones, la mayoría (44.4%) lleva más de cinco años en la fábrica; entre las que saben hacer dos operaciones predominan las que tienen más de dos meses en la empresa (32.7%), mientras que entre las que únicamente saben hacer una operación el 60% tiene menos de dos meses de laborar.

GRAFICA 3



Las operaciones que aprenden y que más se repitieron entre las entrevistadas son:

Planchar
Pegar mangas
Pegar etiquetas
Empacar
Pegar tape
Pegar hombros
Tejer
Pegar cuellos
Macillado

El anexo 2 muestra la variedad de operaciones y su frecuencia

5. SALUD

Conocer los problemas de salud que padecen las entrevistadas como consecuencia de su actividad laboral, no resultó fácil debido a que ellas temen responder e informar al respecto. Incluso muchas contestaron que no tienen problemas de salud y a veces al terminar la entrevista afirmaban lo contrario. Pese a lo anterior, sí es posible inferir que el trabajo en la industria de la maquila está deteriorando la salud de las operarias, lo cual es preocupante en términos de pérdida de capital humano para el país y en términos de derechos humanos.

Un total de 82 entrevistadas equivalentes al 38.3%, se quejan del deterioro de su salud, la mayoría de las cuales sufre más de un padecimiento, encontrándose algunas con cuatro y

más problemas de salud. La gama de problemas encontrados fueron agrupados en categorías genéricas, de acuerdo con los que más se repiten. De esta manera tenemos los siguientes padecimientos:

Vías respiratorias: Gripe frecuente, tos, molestias en el pecho por el tamo que despiden las telas, calor excesivo	41
Dolor de cabeza y de cerebro	13
Dolor de espalda, columna y riñones:	12
Alergias de piel y caída de pelo:	12
Dolor de estómago, vómitos, náuseas:	7
Problemas de la vista:	6
Abortos (por la posición y falta de atención):	4
Otros: Incluye quemaduras y laceraciones en las manos por uso de químicos, problemas en oídos por el ruido constante, mareos frecuentes, etc.	8

El problema de la salud de esta población, no solamente consiste en los padecimientos, sino además en la imposibilidad de superarlos y en las limitaciones para atenderlos. Esto porque, aunque cotizan al Instituto Hondureño de Seguridad Social IHSS, no van a consulta debido a que durante el tiempo que invierten en atender esta necesidad dejan de producir y automáticamente dejan de percibir su paga. Adicionalmente, ante la falta de medicinas en el mencionado centro, con frecuencia no pueden resolver total ni parcialmente su problema, por lo que optan por trabajar y descuidar su salud. Además, a los patronos no les gusta que pidan permiso para este menester.

Otra opción que les queda es ir a la clínica de la empresa, en donde no encuentran ayuda ya que como manifestaron en varias fábricas, a todos y todas les dan la misma pastilla independientemente del tipo de padecimiento, a pesar de que en algunas de estas clínicas pagan un porcentaje del costo de la atención. En una empresa las mandan a una clínica cercana donde pagan L.10.00 pero tampoco les resuelven. Muchas de ellas acuden a clínicas particulares, lo cual significa un triple costo: dejan de trabajar para ir a consulta y por ende dejan de percibir el ingreso correspondiente; pagan la consulta; y generalmente no resuelven su problema con una sola visita, además de que difícilmente tienen capacidad económica para comprar los medicamentos. Adicionalmente, las referencias de clínicas privadas no justifican las ausencias por enfermedad.

6. MIGRACION

La actividad de la maquila de la zona central estimula la migración rural -urbana, lo cual se desprende de indagaciones con algunas de las jóvenes que andaban en busca de trabajo procedentes de otro lugar diferente al de las fábricas. Sin embargo el porcentaje de las operarias migrantes que logran colocarse, no es significativo por la sobre oferta de mano de obra en los lugares donde se ubican las fábricas, especialmente en Tegucigalpa, la ciudad capital, que ha sido un polo de atracción de población por la concentración de la actividad gubernamental, bancaria y comercial, donde además es alta la demanda de trabajo doméstico. Algunas incluso nacieron en el lugar donde se ubica la fábrica en que trabajan pero sus familias son originarias del interior del país.

Se encontraron diversas modalidades de movimientos migratorios:

- 1) Las que nacieron en lugar diferente a donde viven actualmente, pero el movimiento migratorio se produjo antes de trabajar en la maquila
- 2) Las que nacieron en lugar diferente a donde viven actualmente, porque migraron a raíz de su trabajo en la maquila. Algunas se quedaron en lugares cercanos a las maquilas, desde donde viajan diariamente.
- 3) Las que nacieron y viven en su lugar de origen pero se habían trasladado a otro lugar y retornaron a raíz de instalarse la maquila en la zona central. En este caso se trata de migración de retorno a raíz de la maquila

También están las que nacieron y viven en su lugar de origen, pero el mismo es diferente al lugar donde se ubica la maquila hacia donde viajan diariamente. En este caso no son migrantes.

6.1. Migración anterior al trabajo en la maquila

Considerando el lugar de nacimiento y el lugar de las empresas, se estima en 55% el porcentaje de entrevistadas migrantes. Como se puede observar en el cuadro siguiente, entre los lugares de origen de las operarias predominan los departamentos más cercanos a Tegucigalpa y Comayagua, habiendo también originarias de la zona norte y occidente del país. Choluteca es el principal expulsor de esta población con 17% de las entrevistadas migrantes. Después de Choluteca, los principales lugares de origen de las entrevistadas en orden de importancia son: varios municipios de Francisco Morazán, El Paraíso y Olancho. Las no migrantes son 96 entrevistadas que representan el 45%, quienes nacieron en 21% y 79% en los municipios de Comayagua y del Distrito Central respectivamente, de éstas últimas 70 nacieron en Tegucigalpa, 5 en Zambrano y 1 en Támara. (Mayor detalle en Anexo 3)

CUADRO 8
ENTREVISTADAS POR CONDICION MIGRATORIA
SEGÚN DEPARTAMENTO

Departamento de Origen	Total	%	Migrantes	%	No Migrantes	%
Atlántida	1	0.5	1	0.8		
Colón	1	0.5	1	0.8		
Comayagua	30	14.0	10	8.1	20	20.8
Copán	2	0.9	2	1.6		
Cortés	1	0.5	1	0.8		
Choluteca	37	17.3	37	29.8		
El Paraíso	19	8.9	19	15.3		
Francisco Morazán	94	43.9	18	19.1	76	79.2
La Paz	5	2.3	5	4.0		
Intibucá	2	0.9	2	1.6		
Ocotepeque	1	0.5	1	0.8		
Olancho	15	7.0	15	12.1		
Santa Bárbara	1	0.5	1	0.8		
Valle	5	2.3	5	4.0		
TOTAL	214	100.0	118	100.0	96	100.0

6.2. Migración a raíz de la maquila

Unicamente 35 entrevistadas migraron a raíz de la maquila, las que representan el 22%. De estas, 22 se trasladaron de su lugar de origen a la zona central para trabajar en la maquila, las que en su mayoría provienen de Choluteca, o sea que antes de trabajar en la maquila vivían en municipios de este departamento, al igual que otras vivían en municipios y aldeas de Valle, El Paraíso, Comayagua, La Paz, Olancho y otros. Además migraron 13 entrevistadas que habían salido de Tegucigalpa, Comayagua u otro lugar a trabajar en la maquila de la zona norte o en otra empresa y se trasladaron a la zona de estudio a raíz de haberse expandido la actividad de la maquila en la misma.

CUADRO 9
LUGAR DE ORIGEN DE LAS
ENTREVISTADAS MIGRANTES A RAIZ
DE LA MAQUILA

Lugar de Origen	Total
Francisco Morazán	3
Orica	1
Nueva Armenia	1
Tegucigalpa	1
Choluteca	7
El triunfo	2
Orocuina	1
Pespire	2
Choluteca	2
Valle	2
Aramecina	1
Goascorán	1
El Paraíso	5
Liure	1
Teupasenti	1
Yuscarán	1
Danlí	2
Comayagua	6
La Libertad	2
San Luis	1
Agua Fría	1
Playitas	1
Comayagua	1
La Paz	3
Aguanqueterique	1
Lauterique	1
Opatoro	1
Olancho	4
Juticalpa	2
Campamento	1
Guayape	1
Cortés	4
San Pedro Sula	3
Chamelecón	1
Atlántida	1
La Ceiba	1
Total	35

7. IMPACTO EN LAS CONDICIONES DE VIDA

Para obtener una aproximación a la medición del grado de “mejoramiento en las condiciones de vida” de las entrevistadas a raíz del empleo en la industria de la maquila, se operacionalizó esta variable abstracta a través de cuatro preguntas:

+ Le gustaría cambiar de trabajo? Sí(0 puntos) No(3 puntos)

+ Ha logrado atender mejor sus necesidades económicas desde que tiene este trabajo? Sí(3 puntos) Poco (1 punto) No (0 puntos)

+ Tenía mejor salud antes de este trabajo? Sí (0 puntos) No (2 puntos)

Si vivía en otro lugar antes de trabajar en la maquila:

+ Prefiere regresar a su lugar de origen? Sí (0 puntos) No (2 puntos)

7.1 Resultados de la consulta:

El 63% de las entrevistadas desea cambiar de trabajo, agregando muchas veces que quisieran encontrar otra oportunidad con mejores condiciones y el 36% contestaron que no quieren cambiar de trabajo. Aunque algunas de estas últimas contestaron con seguridad, la mayoría vaciló para dar la respuesta.

El 29% contestó que sí ha logrado atender mejor sus necesidades económicas, éstas generalmente son las solteras, mientras que 38.3% han logrado sólo un poco atender estas necesidades y un 31% respondieron que no, la mayoría de estas últimas agregaba algunas expresiones como: “no, para nada”, “peor estoy”, “me pagan el viernes y el lunes ya estoy quitando prestado o fiado”, “sólo se me va en el bus y en la leche del niño/a”, “a veces no tengo ni para la leche”.

En cuanto a la salud, el 36% dice haber tenido mejor salud antes de trabajar en la maquila y el 61.2% considera que no se ha deteriorado su salud con el trabajo que realiza. Vale aclarar que en esta pregunta se espera un sesgo importante, pues también en muchos casos meditaban antes de responder y aparentemente contestaban con temor a decir lo contrario. Incluso algunas, al terminar la entrevista se expresaban sobre las alteraciones de su salud.

El 49% de las entrevistadas que migraron por la maquila, regresarían a su lugar de origen si pudieran, o sea que no están satisfechas de haber migrado para trabajar en la maquila y 34% no quieren regresar, lo que hace suponer que lograron alguna ventaja con la migración, o por lo menos les gusta más el lugar donde se encuentran tal como a veces expresaban.

CUADRO 10
INDICADORES DE CONDICIONES DE VIDA

Indicadores	Total	Sí	%	Poco	%	No	%	Sin respuesta	%
Le gustaría cambiar de trabajo	214	134	62.6			78	36.4	2	0.9
Logra atender mejor sus necesidades									
Económicas	214	62	29.0	82	38.3	67	31.3	3	1.4
Tenía mejor salud antes de este trabajo	214	77	36.0			131	61.2	6	2.8
Prefiere regresar a su lugar de origen*	35	17	48.6			12	34.3	6	17.1
* Sólo las que vivían o nacieron en otro lugar									

7.2. Medición estimada del grado de mejoramiento de las condiciones de vida:

Máximo puntaje posible: 10 puntos

De 0 a 3 puntos: No mejoró sus condiciones de vida

De 4 a 7 puntos: Mejoró medianamente

De 8 a 10 puntos: Logró mejorar

De acuerdo al procedimiento de medición utilizado, el 53% de las entrevistadas no ha mejorado sus condiciones de vida a raíz del trabajo que realiza en la maquila, el 27% ha mejorado medianamente y el 19% sí ha logrado mejorar. Tres entrevistadas se negaron a responder a estas preguntas y otras no respondieron a todas.

CUADRO 11
GRADO DE MEJORAMIENTO DE LAS
CONDICIONES DE VIDA

Puntuación	Total	%
De 0 a 3	113	52.8
De 4 a 7	57	26.6
De 8 a 10	41	19.2
No respondieron	3	1.4
TOTAL	214	100.0

Vale la pena insistir que entre las que contestaron, era obvio su temor, forzando la respuesta, por lo que es válido esperar que el porcentaje de las que no han logrado una mejora en sus condiciones de vida podría estar subestimado con el procedimiento utilizado.

8. ALGUNOS DE LOS COMENTARIOS MAS IMPORTANTES DE LAS ENTREVISTADAS

- Reciben un bono de producción
- El trato es bueno
- El trato debería ser mejor
- El trato es malo/pésimo/horrible/pesado.
- El trato es malo, sean hombres o mujeres los jefes
- Nos dicen palabras groseras/despectivas
- Nos tratan como bestia, nos dicen "animal", "m..."
- Nos gritan
- Nos aplastan como cucarachas porque somos pobres
- Los jefes varones son más duros
- Trabajo allí sólo por la necesidad.
- Hay que aguantar
- Pego 180 docenas de tape al día
- Hago 6 a 8 suéteres diarios
- El trabajo es bastante pesado
- Son muy exigentes
- Se trabaja hasta el domingo
- Nadie nos protege
- Antes pagaban por eficiencia, ahora ya no

- No pagan horas extras
- Creo que tengo derecho a ganar más
- El salario es bajo, no pagan ni el salario mínimo al empezar
- Perdió el niño por el trabajo: 4 casos
- Ahora que estoy enferma del cerebro y perdiendo la vista, me quieren despedir sin nada, porque ya no soy muy productiva como antes. Estoy negociando que acepten darme el 50% de lo que me corresponde, pero no es justo.
- No tenemos hora de salida: muchos casos
- Nos han bajado el sueldo y nos obligan a trabajar horas extra
- No dan mascarilla
- Mis manos se han ("chancomido") por los químicos
- El calor es insoportable
- No aceptan referencias del centro de salud ni de clínica privada para reconocer el permiso por enfermedad.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES

- ❖ La presente investigación tiene un alcance limitado en cuanto a representatividad de la muestra y cobertura de los temas. Esto por las dificultades de acceso a las empresas y a las operarias, así como por el tiempo limitado de que disponen éstas y la no aprobación de la entrevista por parte de la generalidad de los empresarios, lo que obligó a discriminar variables de importancia para profundizar en el conocimiento del tema de la maquila. No obstante, se considera que la información obtenida refleja en buen nivel la realidad.
- ❖ Los gobiernos en Honduras han visualizado en la industria de la maquila, una valiosa contribución al problema del desempleo y de captación de divisas, lo cual coadyuva a al bienestar del país, a la estabilidad cambiaria y a lograr el nivel de sanidad macroeconómica que exigen los organismos internacionales de financiamiento. No obstante, lo anterior es preocupante en la medida en que no se ve más allá del nivel macro, es decir sin considerar en ningún momento a las operarias que constituyen el factor que está atrayendo y sosteniendo esta inversión extranjera, que ha encontrado en el país las condiciones idóneas para su éxito.
- ❖ Las empresas maquiladoras no son estables, se les ha denominado "golondrinas" por su tendencia a trasladarse de uno a otro país después de cierto tiempo de operar, asociándose esto con la exoneración del pago de impuestos en los primeros 5 años o más.
- ❖ La industria de la maquila tiene fuerte preferencia por la mano de obra femenina, ya que supone que las mujeres son más cuidadosas, disciplinadas, dóciles y productivas por su cultura de sumisión y por ende su baja autoestima, siendo a la vez para las mujeres jóvenes una oportunidad de incursionar en el mercado laboral y obtener un ingreso que les permite cierto grado de autonomía.
- ❖ Diversas investigaciones realizadas, revelan las precarias condiciones de trabajo en la maquila desde su inicio. Las operarias han sido golpeadas por sus superiores jerárquicos, se les ha despedido sin prestaciones, han sido humilladas, acusadas de robos, obligadas a abortar y los trabajadores en general han sido perseguidos, despedidos y hasta encarcelados cuando reclaman sus derechos laborales o intentan organizarse en sindicato. A raíz de investigaciones e intervenciones de organizaciones sindicales, tanto del país como de nivel internacional, se ha logrado algún grado de mejora en las condiciones de trabajo en las empresas maquiladoras. Sin embargo, estos cambios no han impactado de manera significativa, como se desprende de la presente investigación en la zona central.
- ❖ Los/las trabajadoras de la maquila se sienten desprotegidas, pues están conscientes de que son mal tratadas y mal pagadas pero según ellas no tienen a dónde recurrir

en busca de apoyo, ya que el Ministerio de Trabajo se muestra indiferente ante su situación, al grado que en la zona central no ha sido posible organizarse en sindicato, ni siquiera se exige un pasivo laboral a los empresarios, por lo que constantemente son despedidos los trabajadores sin sus prestaciones sociales. Esto casos salen a la luz pública solamente cuando se trata de despidos masivos, pero aunque los denuncien y se lancen a las calles a reclamar sus derechos, no logran reacciones de parte de las autoridades ni de organizaciones sociales o no gubernamentales.

- ❖ De acuerdo a la investigación, a pesar de que las operarias de la maquila son jóvenes, el 64% de las entrevistadas son madres, incluyendo 57 solteras, lo que vuelve más complicado su rol productivo paralelo al reproductivo. Pero a la vez la necesidad de un ingreso se vuelve más apremiante, teniendo entonces que aceptar las condiciones de trabajo aún cuando puedan ser degradantes y riesgosas.
- ❖ Un efecto de la maquila, de suma importancia, es el deterioro del capital humano, pues la fuerza de trabajo joven, especialmente femenina, se está enfermando de manera irreversible, con lo cual se acorta la vida activa de esta población que, si en este momento está produciendo por encima de su capacidad, dentro de poco incrementará la población discapacitada del país, en vista de que no son sujetas de un programa de atención en salud dadas las particularidades del trabajo en la maquila. De manera que no cuentan con opciones eficaces y eficientes de atención en las empresas y en el Instituto Hondureño de Seguridad Social, tampoco cuentan con los recursos necesarios para acudir a servicios privados y para obtener los medicamentos. Las referencias de clínicas privadas no son válidas para justificar ausencias por motivos de salud. Es obvia la desprotección a este sector pues por una parte, el Estado sólo ve los beneficios a nivel macro y por otra, hay mucha irresponsabilidad de parte de los patronos, a quienes únicamente les interesa la producción sin importarles la preservación del recurso humano.
- ❖ Otro aspecto preocupante es que siendo tan jóvenes y muchas de ellas con aspiraciones de continuar sus estudios, no puedan hacerlo por la falta de tiempo y de recursos económicos, por enfermedad, por cansancio y por temor a exponerse a la violencia en horas de la noche, lo que refleja que el empleo de la maquila no está beneficiando el capital humano del país.
- ❖ De tal manera que mientras los empresarios de la maquila invierten su capital monetario y obviamente lo hacen crecer, el país aporta su capital humano, el que se está reduciendo y deteriorando, volviéndose obsoleto, improductivo a corto y mediano plazo..
- ❖ Se pudo verificar que las trabajadoras de la maquila están contribuyendo al ingreso familiar, pues a pesar de las limitaciones para atender sus necesidades personales y familiares, la mayoría acostumbra a proveer una ayuda económica a sus padres/madre.

- ❖ En cuanto a la rotación, no se pudo precisar debido a que las fábricas no son muy antiguas. Se encontró que muy pocas tienen más de cinco años de trabajar en las empresas pero igualmente son pocas las que tienen menos de dos meses, desconociéndose el comportamiento de los despidos después de los dos meses de prueba.
- ❖ El salario de las operarias oscila entre L.500.00 y L. 4,000.00, el que aparenta ser superior al de otros empleos de baja calificación, lo cual es relativo si se considera el número de horas trabajadas y las condiciones de trabajo. En términos monetarios este salario resulta insuficiente, pues por la naturaleza del trabajo, los mismos empresarios inculcan a las operarias la cultura de merendar para reponer energías y mantener el ritmo de producción, lo cual no es imprescindible en otros tipos de empleo. Además se ven obligadas a comprar almuerzo, quedándoles poco margen para pagar transporte, atender las necesidades domésticas y de manera muy frecuente las relacionadas con la salud.
- ❖ Contrario a lo que sucede en la zona norte, la industria de la maquila de la zona central, no está generando importantes flujos migratorios, ya que éstos en la zona central se han venido produciendo e incrementando desde épocas anteriores a la instalación de las fábricas, principalmente en Tegucigalpa que ha sido siempre un polo de atracción de población. De manera que la mayoría de las entrevistadas ya vivían en los lugares en donde se instaló la actividad de la maquila.
- ❖ Por lo anterior en parte, tampoco la maquila produce desintegración familiar a un nivel importante, pues más del 50% de las entrevistadas vive con sus padres o con su pareja, igualmente los hijos en su mayoría los tienen con ellas.
- ❖ A partir del indicador construido para estimar el grado de mejora en las condiciones de vida de las operarias a raíz de trabajar en la maquila, se infiere que en su mayoría no han logrado tal mejora pues solamente se dio en el 19%, considerándose subestimado este indicador, pues fue obvio que las entrevistadas se incomodaban con las preguntas, demostrando temor a contestar que querían cambiar de trabajo, que no lograban atender sus necesidades económicas y que su salud era mejor antes.
- ❖ Al parecer, a pesar de que para muchas de ellas era su primera experiencia laboral, de aquí en adelante no quieren quedarse desempleadas, pues expresan que cambiarían de trabajo si encontraran otro con mejores condiciones y con frecuencia solicitaban apoyo en el sentido de ayudarles a identificar otro empleo.
- ❖ Las condiciones de los trabajadores varones de la maquila, aparentemente no difieren mucho con respecto a las mujeres, pues se entrevistaron 9 varones, entre quienes se presenta similar situación en cuanto a salario, maltrato y limitaciones para estudiar. La mayoría no dan dinero a sus padres y no tienen hijos, sin embargo por el reducido el número de entrevistados no es posible concluir que hay diferencias sustanciales.

- ❖ El actual Gobierno, lejos de reparar en las consecuencias del trabajo en la maquila para la masa trabajadora, ha intensificado sus esfuerzos por atraer más empresas maquiladoras al país, ofreciendo mayor apertura en los beneficios fiscales, con miras a mejorar los indicadores macroeconómicos y despreocuparse por el problema del desempleo.
- ❖ Todo lo anterior apunta a que, la maquila seguirá expandiéndose en todo el país, gracias a las concesiones de que gozan por parte del Estado y gracias a las numerosas mujeres jóvenes y pobres con que cuenta el país, las que siempre estarán dispuestas a incursionar al mercado de trabajo por esta vía, donde quiera que la maquila se instale. Pero mientras los gobiernos sigan prestando atención sólo al impacto de la maquila a nivel macro, desconociendo los efectos a nivel meso y micro, nuestras mujeres se quedarán sin terminar sus estudios y su salud se verá en precario.
- ❖ Consecuentemente, no se espera un impacto positivo de la maquila en el desarrollo económico y social en el país aún cuando se ofrezcan las condiciones máximas a esta inversión. Lamentablemente seguiremos participando en esta actividad con ventajas comparativas, pero no competitivas.

2. RECOMENDACIONES

- ❖ Es importante para la economía del país, favorecer la inversión extranjera, sin embargo es necesario que el Gobierno establezca el costo – beneficio de la inversión en la maquila, para determinar si el aporte que ofrece a la estabilidad macroeconómica se traduce en bienestar de la población en general y de las/los trabajadores que la hacen posible en particular.
- ❖ Si esta industria reviste vital importancia para el país, es justo que el Gobierno no limite sus concesiones a las empresas sino en primer lugar a las operarias que hacen posible esta actividad rentable para los inversionistas y supuestamente beneficiosa para la economía nacional.
- ❖ En este sentido, podría exigirse como requisito para instalar una empresa maquiladora, la inclusión de una guardería infantil en sus instalaciones físicas, o un centro de salud y/o de educación.
- ❖ Otra alternativa podría ser instalar un hospital, un colegio de secundaria y una guardería infantil o jardín de niños en cada zona maquiladora para todo el sector trabajador de la maquila, financiados por las empresas o conjuntamente con el Estado y ofreciendo el servicio de transporte gratuito para los/las trabajadoras.
- ❖ Otra forma de compensar a los/las operarias de la maquila su aporte a la economía nacional a través de su trabajo en esa importante rama de actividad, sería el

otorgamiento de becas de estudio y bonos para salud, así como un espacio de recreación para alternar la pesada jornada de trabajo de la semana con un fin de semana de descanso en compañía de la familia, lo cual resulta saludable para aliviar tensiones y mantener el nivel de productividad al ritmo que exige industria de la maquila.

- ❖ El Ministerio de Trabajo, lejos de permanecer indiferente ante las condiciones de trabajo en la maquila, debería de contar con una oficina encargada de los asuntos laborales del sector maquila (conflictos, seguridad e higiene en el trabajo, libertad sindical, fuero sindical, etc.) considerando las particularidades de este tipo de empleo y la importancia que el Gobierno otorga a esta actividad generadora de empleo y divisas.
- ❖ Además el Gobierno debería conformar con los Ministerios de Trabajo, Educación, Salud y Economía, un cuerpo o un organismo, llámese consejo o de otra forma, que vele por equiparar los derechos y los beneficios de la actividad de la maquila en el país, de manera que los empresarios tomen conciencia de que los/las trabajadoras también son actoras en la generación de estos beneficios y por tanto tienen derecho a ellos, por lo menos en términos de salarios justos, jornadas laborales adecuadas, seguridad social y dignidad humana.
- ❖ El Comisionado Nacional de los Derechos humanos, también debe jugar un rol importante en el cumplimiento de su misión, defendiendo los derechos humanos de la clase trabajadora de la maquila, considerando las particularidades que exige esta actividad económica.
- ❖ Las políticas y disposiciones legales para lograr los beneficios apuntados anteriormente para los trabajadores de la maquila, es necesario que sean compartidas por todos los países de la región centroamericana para evitar así las ventajas comparativas que estimulan el traslado de las empresas de uno a otro país.
- ❖ Consecuentemente, los países de Centroamérica deberían de formar alianzas sólidas a través de los organismos de integración, con el propósito de que se distribuyan con algún grado de equidad los beneficios de la maquila, entre el capital monetario y el capital humano.

ANEXO 1
SALARIO PROMEDIO DE LAS ENTREVISTADAS

Rango de Salario (en Lempiras)	Total Entrevistadas	%	Salario Promedio
Menos de 2 meses	13	6.1	1628.00
De 2 meses a un año	59	27.6	1,817.03
De más de 1 año a 2 años	53	24.8	2,024.60
De más de 2 años a 5 años	71	33.2	2,080.97
Más de 5 años	18	8.4	2,189.50
TOTAL	214	100	

ANEXO 2
PUESTO TÉCNICOS Y TAREAS QUE REALIZAN LAS EGRESADAS

Tareas u Operaciones	Entrevistadas	Tareas u Opciones	Entrevistadas
Inspección de calidad	46	Mantenimiento máquinas	2
Asistente de Ingeniería	1	Numeraria	1
Instructora	1	Control de cardex	1
Empacar	8	Limpieza	5
Pegar cuello	6	Pegar mangas	9
Pegar elástico	2	Pegar bandas	2
Pegar tape	6	Pegar etiquetas	9
Ruedo de mangas	1	Pegar hombros	8
Ruedo de camisa	2	Sobre costura de mangas	3
Ruedo de faldas	3	Prensa	3
Planchar	9	Pegar falso trasero	2
Ruedo de bandas	1	Coser forro	3
Recibir piezas	1	Sobre hilos	1
Hacer ojales	3	Unir costado	1
Pretales	1	Pechera	1
Bolsa trasera	5	Atraque de bolsillo	1
Costado de pantalón	4	Marcar solapa	1
Cerrar bolsas	1	Pespunte de cuello	4
Pegar espalda	2	Pespunte de puño	3
Retocado	1	Doblar camisas	1
Fallar camisas	1	Reparaciones	1
Unir puño	3	Limpieza de camisas	1
Cortar cuello	1	Pulido	1
Unir cuello	1	Quitar tape	1
Marcar	1	Unión entrepierna	3
Sorjetear	1	Cortar hebras	2
Bolsa delantera	1	Pegar cordón	1
Hacer bolsas y pliegues	1	sochilado de ruedo	1
Unir sweter	4	Tejer	7
Esconder hebras de sweter	1	Poner inserto	1
Pespunte de bolsa	1	Costrurar en madera	1
Lijado	3	Macillado	7
Protección y carga	1	Reparación de empaque	1

ANEXO 3
LUGAR DE NACIMIENTO DE LAS ENTREVISTADAS

Departamento y Municipio	Total	%	Departamento y Municipio	Total	%
Atlántida	1	0.5	Francisco Morazán	94	43.9
Colón	1	0.5	Cedros	3	
Comayagua	30	14.0	Curarén	1	
Ajuterique	1		El Porvenir	1	
Comayagua	20		Guaimaca	2	
La Libertad	2		La Venta	3	
Luterique	1		Marale	2	
Mercedes de Oriente	1		Nueva Armenia	1	
Minas de Oro	1		Ojojona	1	
San Luis	1		Sabanagrande	1	
San Sebastián	1		San Fco. De Orica	3	
Valle de Angeles	2		San Juan de Flores	1	
Copán	2	0.9	Talanga	2	
Cortés	1	0.5	Tegucigalpa	64	
Choluteca	37	17.3	Zambrano	5	
Apacilagua	1		Támara	1	
Concepción de María	3		Intibucá	2	0.9
El Corpus	2		La Paz	5	2.3
Choluteca	10		Aguanqueterique	2	
El Triunfo	3		La Paz	2	
Linaca	1		Opatoro	1	
Monjarás	1		Ocatepeque	1	0.5
Orocuina	5		Olancho	15	7.0
Pespire	7		Campamento	2	
San Antonio de Flores	2		Catacamas	1	
San Marcos de Colón	1		Concordia	1	
Santa Ana de Yusguare	1		Guanaco	1	
El Paraíso	19	8.9	Guarizama	1	
Danlí	7		Guayape	1	
El Paraíso	2		Juticalpa	4	
Liure	2		Lepaguare	1	
Morocelí	1		Salamá	2	
San Lucas	2		San Esteban	1	
Soledad	1		Santa Bárbara	1	0.5
Teupasenti	1		Valle	5	2.3
Texíguat	2		Amapala	1	
Yuscarán	1		Alianza	1	
			Goascorán	2	
			Nacaome	1	
			TOTAL	214	100.0

ANEXO 4

Boleta No. _____

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES

INVESTIGACION SOBRE LA REPERCUSION DEL TRABAJO EN LA MAQUILA, EN
LAS MUJERES OPERARIAS

Centro de Trabajo _____

Actividad económica: _____

Ubicación (Parque) _____

1. Edad: _____
2. Estado Civil: 2.1 Soltera _____
2.2 Casada _____
2.3 Unión libre _____
2.4 Divorciada _____
2.5 Viuda _____
2.6 Separada _____

3.Cuál es su último grado de estudios aprobado: _____

4. Estudia actualmente: 4.1 Sí _____ Qué grado está cursando? _____

4.2 No _____ Por qué no? _____

4.3 Le gustaría estudiar? Sí _____ No _____

5. Desde cuándo trabaja en esta empresa maquiladora? _____

Si contesta un año o más:

5.1. En este tiempo ha salido y vuelto a entrar? Sí _____ No _____

6. En qué trabaja (qué hace)? _____

7. Normalmente: 7.1 a qué hora entra a su trabajo? _____

7.2. a qué hora sale? _____ Total horas: _____

- 8.Cuál es su sueldo base? 8.1 _____ semanal
8.2 _____ quincenal
8.3 _____ mensual

9. Había trabajado antes en otra maquila? Sí: Año _____ Lugar _____

No _____

10. Dónde nació? 10.1 Aldea: _____

10.2 Municipio: _____

10.3 Departamento: _____

11. Dónde vivía antes de su primer trabajo en la maquila?

11.1 Aldea: _____

11.2 Municipio: _____

11.3 Departamento: _____

12. Con quién vive? 12.1 Esposo/compañero _____

12.2 Madre/padre, ambos _____

12.3 Sólo con los hijos _____

12.4 Otro pariente _____

12.5 No pariente(s) _____

12.6 Sola _____

13. Cuántos hijos tiene? _____ Si contesta "ninguno" pasar a 16

14. Cuántos de sus hijos viven acá con usted? _____ Si contesta "todos" pasar a 16

15. Los otros hijos, con quién viven? 15.1 con el padre de ellos _____

15.2 Con los abuelos _____

15.3 Con otras personas _____

16. Manda o da dinero regularmente a sus padres? Sí _____

No _____ Por qué? _____

17. El trabajo que realiza en la fábrica, le ha causado problemas de salud?

17.1 Sí _____ Qué problemas? _____

detallar las enfermedades que padece y ha padecido

No. _____ Pasar a 20

18. Dónde acude para atender esos problemas? _____

19. Ha logrado mejorar con esa atención? 19.1 Sí _____

19.2 No _____ Por qué? _____

20. Grado de mejora en sus condiciones de vida a raíz de este empleo:

20.1 Le gustaría cambiar de trabajo? 0 Sí ___ 3 No ___

20.2 Ha logrado atender mejor sus necesidades económicas desde que tiene este trabajo? 3 Sí ___ 1 Poco 0 No ___

20.3 Tenía mejor salud antes de este trabajo? 0 Sí ___ 2 No ___

Si vivía en otro lugar antes de trabajar en la maquila:

20.4 Prefiere regresar a su lugar de origen 0 Sí ___ 2 No ___

Total puntos: _____

22. Qué trabajo(s) ha aprendido a hacer en esta fábrica? (*en la que trabaja actualmente*)

- 1)
- 2)
- 3)

Observaciones: _____

Encuestada por _____ Fecha _____

BIBLIOGRAFIA

Banco Central de Honduras: LA ACTIVIDAD MAQUILADORA EN HONDURAS,
1997 - 1999.

Banco Central de Honduras: LA ACTIVIDAD MAQUILADORA EN HONDURAS,
1999 - 2000.

CEPAL, CELADE, OIM: Simposio sobre Migración Internacional en las Américas.
2000

Embajada Real de los Países Bajos: Crecer con la Mujer. Oportunidades para el
desarrollo económico centroamericano. 1997

Centro de Estudios de la Mujer CEM.H: Mujeres en la Maquila. 1995

López A., Rodríguez H. y Mazier E.: ESTUDIO NACIONAL SOBRE LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES COMO ACTORES DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES.
"CASO DE HONDURAS". 2002

OIT. LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA MAQUILA EN CENTROAMERICA.
2001.

Proyecto Maquila/OIT/Honduras: Encuentro Intersectorial para buscar nuevas
alternativas de organización y gestión sindical en la maquila. San Pedro Sula,
julio7/2000

Proyecto PRAF-PNUD: LAS MUJERES JOVENES RURALES COMO SUJETAS DE
DESARROLLO. 2000

Revista Centroamericana de Economía: Las dos Caras de la Maquila. POSCAE, 1997

Revista Hablemos Claro Financiera: Tegucigalpa: Centro de la Maquila. 2001.