FROM POVERTY TO POWER CASE STUDY

Oxfam

Sistematización de la experiencia de incidencia de CODEMUH en derechos laborales y salud ocupacional entre 2002 y 2005

Berta Tórrez

1 Introducción

El presente documento que sistematiza la experiencia de incidencia política de la Colectiva de mujeres Hondureñas (CODEMUH) ha sido construido sobre la base de un estudio de post grado realizado por Ana Lucía Restrepo realizado en 2005 el cual analiza el desarrollo institucional de CODEMUH y su experiencia en el trabajo de incidencia . La versión que tienen en sus manos se construye dentro de otro formado para facilitar la lectura y la socialización de la experiencia a lo interno de la CODEMUH y con otros actores que la CODEMH determine. El trabajo realizado por Ana Lucía Restrepo incluye una encuesta a 450 obreros y obreras[1] ejercicios de re-construcción de la experiencia con las protagonistas y entrevistas a personal clave de la CODEMUH.

El presente documento también incorpora análisis de informes y entrevistas complementarias con personal de Oxfam Internacional en Honduras[2] y con mujeres líderes pertenecientes al equipo de coordinación y de incidencia, realizadas por la autora de esta versión.

El documento consta de ocho capítulos articulados secuencialmente que analizan el contexto en el cual se desarrolla la experiencia, el desarrollo de CODEMUH a lo largo de su vida institucional, la estrategia desarrollada, los impactos logrados y los aprendizajes ganados.

Todos loa anexos de este documento corresponden a anexos seleccionados del estudio de Ana Lucía Restrepo.

2 Análisis del contexto en el cual se desarrolla la experiencia

2.1 Honduras y la industria del vestuario

La inversión extrajera es valorada por el gobierno de Honduras como una de las claves para asegurar la integración satisfactoria en la economía global y como salida emergente al desempleo en el país.

Este estudio de caso fue escrito como apoyo en la elaboración de *De la pobreza al poder: Cómo pueden cambiar el mundo ciudadanos activos y Estados eficaces*, Oxfam Internacional, 2008. Su publicación pretende dar difusión a los resultados de la investigación encargada y de la experiencia de programas. Las opiniones expresadas en el mismo corresponden al autor y no reflejan necesariamente las de Oxfam Internacional o sus organizaciones afiliadas.

En un esfuerzo por atraer inversión extrajera, se han aprobado un conjunto de leyes que exoneran del pago de impuestos a los empresarios de la industria de la confección y le otorgan otros beneficios como la aplicación flexible del código laboral . La inversión de capital externo en la maquila es de 52.87% mientras que el 47.13% es inversión de capital nacional. El total de empresas establecidas son 65 en un total de 15 parques industriales. Actualmente Honduras se coloca como el quinto suplidor mundial, el segundo en la categoría de CBI y el primero a nivel de Centroamérica.[3]

Sin embargo, la maquila en Honduras representa solo la quinta parte del total de exportaciones del país (US 2,344.6 millones) y ofrece 118,136 empleos anuales de los cuales dependen aproximadamente 472,544 personas[4] 75% de los puestos son ocupados por mujeres jóvenes entre 18 y 25 años.

Fabricar a través de redes distribuidas globalmente, es parte integral de las estrategias corporativas de grandes compañías tanto para competir por mercados como para mantener bajos costos de operación y de sus productos, lo cual es una ventaja para expandirse hacia nuevos mercados.

Los bajos costos se sustentan en primer lugar en la ubicación geográfica de los planteles de producción (mas cercana a cercana a los centros de distribución y a los mercados) y en segundo lugar en la fuerza laboral que los produce (en el sur) que percibe salarios y prestaciones menores a los costos que las compañías tendrían que asumir en sus países de origen.

Durante los últimos diez años los compradores (Minoristas, comercializadores con marca propia, y fabricantes con marca propia) aprovechando al enorme cantidad de productores en busca de pocos contratos existentes , han puesto presiones sobre sus cadenas de abastecedores para abaratar costos , mientras las exigencias de tiempo de entrega y calidad del producto, en los contratos , los contratos se mantienen o aumentan . Tal situación pone a los fabricantes en una frenética competencia hacia la baja de los precios de producción.

En ese contexto, para los productores la salida es aumentar el contenido de valor agregado mediante la integración vertical hacia atrás, buscando aumentos de productividad y de eficiencia al mas bajo costo.

2.2 Las prácticas de las empresas maquiladoras en Honduras

Entre los mecanismos de "eficiencia y productividad " comúnmente utilizados por las empresas maquiladoras está la extensión de la jornada laboral por dos o tres horas mas[5] que debían ser contabilizadas como horas extras y en cambio son consideradas como horario laboral regular, mediante el mecanismo de asignación de metas productivas altas que los y las obreras no pueden cumplir en el plazo de las ocho horas laborales establecidas por la ley. El total de horas trabajadas es de 10.2 horas promedio diario [6] Horas extras son pagadas solo cuando la meta productiva excede de la meta que se les impone.

La jornada ordinaria regularmente es interrumpida por la mañana durante 30 minutos para desayunar, 15 minutos para almorzar y 15 minutos por la tarde, con lo cual se reúne una hora de receso durante la cual a la obrera se le permite separarse de la máquina. Para cumplir con las altas metas impuestas, las mujeres evitan "perder tiempo" tomando los recesos. Otro tanto ocurre con la satisfacción de sus necesidades fisiológicas[7].

Buscando incremento de "eficiencia y productividad " , la organización del trabajo ha sido modificada en los últimos cinco años : Originalmente, la obrera era individualmente responsable de su meta y luego cambió al modelo de módulos o equipos en los cuales las metas productivas son colectivas .

Posteriormente, se flexibilizó la jornada laboral y se introdujo el sistema de rotación o intercambio de horarios:

- Jornada 4x3 : Trabajo de lunes a jueves en turno diurno y nocturno de 7:00 am-7:00 pm y de 7:00 pm-7:00 am y jornada de tres días : viernes, sábado y domingo con turnos de 12 horas.
- Sistema 4x4 rotación de lunes a jueves y de viernes a lunes.
- Trabajo en jornadas fuera de turno que aumenta el número de horas trabajadas, afecta pago salarial de horas extras.

El trabajo nocturno no debiera exceder de seis horas , como establece el Código laboral vigente y las personas que trabajan en jornada nocturna no debieran hacer horas extraordinarias para eludir los peligros o riesgos a su salud, como la alteración de los ritmos biológicos, que supone el cambio de los ciclos de sueño, y de la actividad; la alteración de los hábitos alimentarios; las alteraciones de la vida social y familiar; la acumulación de errores; la dificultad de mantener la atención; y la disminución de los reflejos. Sin embargo, tales restricciones no son respetadas por los empleadores de la maquila.

Para abaratar los costos se ha introducido el modelo de trabajo a domicilio: Se subcontrata a pequeñas empresas y estas a su vez contratan a obreras quienes realizan el trabajo en sus hogares y actúan como centros familiares de producción donde hijas e hijos menores de edad contribuyen al cumplimiento de la norma o meta productiva sin que ninguno de los miembros de la afamilia (incluída la contratada) tenga acceso beneficios y prestaciones laborales.

Otras prácticas asociadas a la búsqueda de "eficiencia y productividad " están relacionadas con el hostigamiento y maltrato a mujeres embarazadas orientadas a obligarlas a renunciar. No se les conceden permisos para control médico y en el caso de aborto, no se les reconoce incapacidad.

Para la contratación de personal se realiza un examen médico amañado que busca determinar si las mujeres están embarazadas y si son portadoras de VIH sin que las mujeres sean informadas de que la muestra de sangre proporcionada será utilizada para tales fines. De ser detectada cualquiera de las dos condiciones mencionadas, la mujer no es contratada.

Aunque ha disminuido en los últimos tres años, aún existe el chantaje sexual y la violación como formas de abuso encubierto .Frecuentemente ocurren cierres y suspensiones de fábricas que al declararse en quiebra , cierran o suspenden operaciones. En tales circunstancias las empresas evadan el pago de los salarios y prestaciones de ley a su personal , abandonan el país o se re-instalan dentro del país en otra localidad, con otro nombre o razón social.

Medidas de salud laboral son incumplidas, así como disposiciones del código laboral que no son implementadas como es el caso de la instalación de guarderías en centros de trabajo con 30 y más obreras para cuidado y socialización.

No existe respecto a la libertad de organización y movilización. Se despide a obreros y obreras que impulsan la organización sindical y existen "listas negras" que se aplican a personas que han sido líderes sindicales en otros planteles[8] tal referencia es causal de no contratación . El sistemático control sobre la actividad organizativa dentro de los planteles provoca que los y las obreras sientan amenazados sus puestos de trabajo si se organizan o son vistas con líderes reconocidas de cualquier organización social, lo cual desestimula la organización y lleva el derecho a organizarse a un estatus de secretividad y clandestinidad.

Un estudio recientemente realizado por la Colectiva de mujeres hondureñas (CODEMUH) revela que el perfil de riesgos al que están expuestas las obreras en planteles de maquila están asociados con el estrés , la fatiga, problemas respiratorios , y trastornos músculo – esqueléticos ocupacionales conocido como (TMEO) Este último ha sido calculado en los países nórdicos con un costo anual de entre el 2.7 y el 5.2% del Producto Nacional Bruto en términos de costo en el presupuesto de la nación en materia de salud.

El Estudio de CODEMUH sobre salud ocupacional en planteles de maquila concluye en que las patologías con mayor prevalencia fueron los trastornos músculo - esqueléticos (92.4% de los casos estudiados) , las Alteraciones al índice de masa corporal (IMC) está en el segundo lugar con una tasa de prevalencia del 67.9% , las alteraciones funcionales respiratorias con el 49%[9] (sinusitis, asma, bronquitis crónicas, amigdalitis de repetición) insuficiencia venosa periférica con 24.5% , hipertensión arterial con 15% , gastritis con 13.2% y colitis con 11.3%.

Otro elemento perturbador de la salud de las obreras es el ruido. El ruido no sólo daña al oído , también produce otros efectos como provocar un zumbido permanente, cansancio y nerviosismo, así como un aumento en la presión, disminución de la actividad de los órganos digestivos y aceleramiento del metabolismo y el ritmo respiratorio, provocando incluso trastornos del sueño o fatiga psíquica. Estos trastornos disminuyen la capacidad de alerta y pueden ser causa de accidentes y el sentido del oído se puede perder progresivamente.

De esta manera, las estrategias puestas en práctica por los empresarios de la maquila para obtener mas "eficiencia y productividad " tienen como consecuencia, daños severos en la salud de las mujeres y en el presupuesto de los países productores.

Según el Reglamento General de Medidas Preventivas, las empresas están en la obligación de proporcionar al 100% de las empleadas el equipo de protección personal requerido de acuerdo a la naturaleza del trabajo, sin embargo, solo el 88.5% reciben mascarillas, elemento indispensable para protección contra enfermedades respiratorias. Las empresas maquiladoras careen de políticas de salud ocupacional que consideren un abordaje integral de los procesos de trabajo y de los efectos negativos que pueden ocasionar en la salud , como se puede apreciar por las elevadas normas productivas impuestas a las obreras , la falta de pausas adecuadas y la poca ventilación y el ruido en los planteles.

De acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República, el Código del Trabajo y demás leyes secundarias la elaboración de un reglamento especial de Higiene y Seguridad se constituye en una obligación por parte del patrono, con el objeto de asegurar medidas para prevenir los riesgos profesionales. Aunque las empresas cuentan con comités de seguridad e higiene ocupacional, éstos permanecen inactivos en relación a la razón de sus funciones.

De acuerdo al Estudio de CODEMUH el 50% de la población estudiada [10] no esta inscrita en el sistema de seguridad social . Esta frecuente evasión de los maquiladores a la inscripción de las obreras en el Seguro social se combina con el fenómeno de instalación de servicios privados de atención médica dentro de los planteles , el cual se orienta a devolver a la mujer a su puesto de trabajo recibiendo tratamientos sintomáticos y no para restaurar su condición de salud . Por otro lado, la cobertura de tales servicios no cubre atención a enfermedades comunes y las que requieren hospitalización que serían cubiertas si las mujeres tuvieran acceso a los servicios de seguridad social.

Los años de antigüedad laboral en vez de ser valorados positivamente, constituyen el fin de la vida laboral en la maquila, pues la edad y las enfermedades ocupacionales contraídas son condiciones no aceptadas en los planteles para no asumir los costos que inevitablemente son trasladados a las mujeres y a la frágil economía del Estado Hondureño.

2.3 El marco legal laboral en Honduras

La normativa hondureña en materia de derecho laboral, se encuentra en cinco instrumentos legislativos: la Constitución Política, el Código de Trabajo, el Código de Salud[11], la Ley del Seguro Social[12] y la Ley de Igualdad de Oportunidades. Asimismo, se incorporan como normativa las declaraciones, pactos, cartas y protocolos internacionales que el país ha suscrito y ratificado.

Entre los principales instrumentos internacionales, sobre derechos fundamentales del ser humano que tienen contenido normativo sobre el derecho laboral en Honduras , están: El Preámbulo de la

Constitución de OIT (1919) la Declaración de Filadelfia de 1944, que actualiza objetivos y principios inspiradores de OIT y forma parte de su Constitución,la Declaración de OIT(1998) sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo , la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas (ONU-1948) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la ONU 1966, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de Naciones Unidas(1966) la Declaración Americana de Derechos y deberes humanos de la Organización de Estados Americanos (OEA) y La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de OEA (ambas de 1948) la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica(1969) y el Protocolo de San Salvador (1988) así como la Carta Social Europea de 1961, la Carta Comunitaria de Derechos fundamentales de los trabajadores (1989) la Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea (2000) la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR(1998) y el Anexo I del Acuerdo de Cooperación Laboral, complementario del Tratado de Libre Comercio de América del Norte[13] (1993-1994).

Analizando el marco legal de Honduras en el cual operan los planteles de maquila, se observa que los artículos 1,8 y 95 del código laboral vigente en todos sus numerales , si se aplicaran a estricto derecho, registrarían mayor jerarquía en relación a las leyes que regulan la actividad maquiladora (SOLÍ, ZIP y RIT) y la inversión extranjera . Así mismo, el artículo 36 se contradice con la ley de igualdad de oportunidades , el artículo 142 resulta modificado en la ley de igualdad de oportunidades (artículo 59 de la citada ley) y el artículo 47 prohíbe expresamente practicar exámenes de VIH (práctica que persiste en los planteles).

Por otro lado, existen contradicciones internas en el mismo código laboral: El artículo 11 entra en contradicción con el artículo 126 que establece responsabilidad del patrono de indemnizar al empleado cuando una empresa se liquida o cesa sus operaciones . En situaciones de cierre de planteles los incisos mas aplicados son el 8 y el 11 que exoneran a los empleadores de responsabilidades con el empleado. Así mismo, se observan imprecisión en el artículo 11 que establece " fuerza mayor o caso fortuito" como causales de suspensión y despido sin responsabilidad patronal.

Estas debilidades , contradicciones e imprecisiones hacen posible la recurrente violación de los derechos humanos y de las mujeres en los planteles de maquila. A esto se suma la tolerancia y falta de sanciones a las violaciones recurrentes de los derechos laborales en planteles de maquila por debilidades en la Secretaría del Trabajo obligada a regular y velar por la observancia del código laboral en el país.

Sumado a la falta de monitoreo, seguimiento y control transparente de la aplicación del código laboral en planteles de maquila, se observa dilación en la aplicación de justicia . Los casos laborales llevados a los juzgados de vuelven procesos lentos y desgastantes que demoraban de 1 a 3 años , siendo muy frecuente que las obreras abandonen los casos por falta de capacidad para darles seguimiento.

En otro orden, la tipificación de enfermedades laborales en el código laboral que data de 1970 no considera en absoluto las enfermedades causadas por el trabajo en la maquila . El código fue revisado en 1993, antes de que las maquilas cobraran relevancia en Honduras[14].

Sin embargo, el artículo 459 del código laboral vigente, deja una salida a la atención a los casos no tipificados en el código laboral aunque no es común su aplicación : "En los casos especiales de riesgos profesionales, en que la lesión o la alteración sufrida signifique para el trabajador un perjuicio de gravedad no prevista en el presente título, dada la actividad o trabajo a que se dedique el accidentado y *el órgano o parte del cuerpo afectados*, el monto de la indemnización la fijará la autoridad competente, oyendo previamente el dictamen de tres médicos al servicio del Estado, sin costo alguno para las partes".

La no utilización de este artículo para imponer sanciones por malas prácticas de salud industrial y para indemnizar a las personas que resultan afectadas , es indicativo de la poca beligerancia con que la Secretaría del trabajo y el sistema de justicia abordan el derecho laboral .

2.4 Códigos de conducta : Estándares mínimos que encubren una evasión a la observancia del derecho laboral de Honduras

A inicios de la década de los noventa las denuncias sobre la precariedad laboral del trabajo en la maquila influenció que se establecieron Códigos de Conducta como estándares mínimos a ser implementados por las empresas maquiladoras, así como el monitoreo de su observancia .[15] No obstante la existencia de experiencias positivas de suscripción y apego a los Códigos, estos muestran ser más un pliego de buenas intenciones que una buena práctica en los planteles , ya que los estudios señalan que siguen existiendo en las empresas prácticas que atentan contra los derechos laborales, incluida la salud ocupacional.

Como parte de los esfuerzos de sociedad civil, en 1996 se conformó el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)[16] para verificar el cumplimiento de Códigos. El proceso funciona de la siguiente manera: La empresa transnacional contrata una firma que se encarga de hacer auditorias sociales, que evalúe el desempeño de la empresa que a nivel nacional ha subcontratado para la producción.

De manera sorpresiva los/as auditores visitan la empresa y utilizando como instrumentos las entrevistas a empleados, administrativos y gerentes, indagan sobre las condiciones socio-laborales, pago de planillas, salarios mínimos, horas extra, contratación de menores de edad y trabajos forzosos, seguridad ocupacional entre otros.

Tanto el proceso como los informes finales son totalmente confidenciales, los resultados se le entregan a la empresa que los solicitó acompañada de una serie de recomendaciones. La empresa tiene un tiempo prudente para implementar los cambios los cuales se verifican a través del monitoreo. Esta es una forma de determinar si se rescinde o continúa el contrato con la empresa, sin embargo este carácter de confidencialidad impide que en el caso de encontrarse alguna falta grave o incumplimiento a la legislación laboral no existe ninguna posibilidad de sanción por parte de las autoridades locales. (ASEPROLA. 2003: 32).

3 CODEMUH en el contexto laboral de la industria de la maquila

3.1 Surgimiento y razón de ser de la CODEMUH

La Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) fue fundada en 1,989 Se auto - define como entidad feminista. Tiene por ámbito geográfico de trabajo la zona norte del país, en el Departamento de Cortés y oficinas en los municipios de San Pedro Sula, Villanueva y Choloma.

En sus inicios trabajó en base a tres temas estratégicos: Organización , capacitación y defensoría legal. Actualmente trabaja con una agenda con mujeres en parques de maquila y barrios habitados por obreras de la maquila.

Su misión es contribuir a transformar y potenciar capacidades individuales y colectivas de las mujeres, a través de iniciativas organizativas, capacitación, atención y asesoría legal para la defensa y ampliación de los derechos de las mujeres.

Sus objetivos son luchar por el respeto y ampliación de los derechos de las mujeres, así como porque su participación en la vida cotidiana se realice en condiciones de equidad, construir una vida sin violencia, desarrollar sus potenciales y elevar su autoestima para transformar sus vidas y participar en la construcción de la unidad con respeto por las diferencias.

CODEMUH genera espacios de reflexión y autoayuda entre mujeres, desarrolla una estrategia educativa, de investigación, divulgación y denuncia de la problemática laboral y social de las mujeres y apoya los procesos de defensa jurídica y social en casos de violación de los derechos de las mujeres. Identifica como estratégico el fortalecimiento de la visión feminista, el fortalecimiento y promoción de

la propuesta política ética feminista en los diferentes escenarios donde participa, el establecimiento de alianzas y coordinaciones estratégicas para incidir en las políticas que afectan a las mujeres.

Su agenda de trabajo en el área de salud es la salud laboral, salud reproductiva y violencia hacia la mujer, el área de derechos, los derechos laborales en planteles de maquila, derechos de las mujeres, equidad de género y participación ciudadana de las mujeres, en el área organizativa y de género, el desarrollo de capacidades a todos los niveles y el desarrollo de liderazgo de las mujeres , en el área de investigación, la documentación de casos y la investigación participativa sobre el comportamiento de empleadores , Instituciones del Estado y operadores de justicia en relación a la aplicación del código laboral y el marco legal de derechos humanos y de las mujeres y en el área de fortalecimiento institucional, la organización de equipos de trabajo, el desarrollo de nuevas formas de administración y gerencia y para la rendición de cuentas.

En su quehacer considera como elemento clave la Construcción y fortalecimiento de espacios de debate sobre la agenda social, la participación ciudadana de las mujeres y el trabajo de incidencia política en los ámbitos local, nacional e internacional.

Como estrategia , impulsa el desarrollo de capacidades de sus líderes en incidencia política, género y fortalecimiento de liderazgo para lograr presencia e incidencia en la definición de políticas públicas nacionales, internacionales y locales orientadas a transformar la vida de las mujeres.

CODEMUH pertenece a la Red Centroamericana de Organizaciones de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila (REDCA) con la cual interactúa para impulsar la campaña regional "Trabajo sí pero con dignidad". La campaña tiene como propósito que las empresas maquiladoras mejoren sus estándares laborales sin retirar sus inversiones.

Otro esfuerzo de CODEMUH por la actuación conjunta en el trabajo de incidencia fue la Coordinadora Por la Protección Laboral[17] (CPL) a la cual perteneció hasta finales de 2005. Así mismo, sostiene relaciones con diversas organizaciones a nivel global con las cuales intercambia información y experiencias y difunde información y denuncia sobre la situación de las mujeres en planteles de maquila.

3.2 Desarrollo institucional de CODEMUH entre 2002 y 2005

Desde su surgimiento hasta el año 2002 el trabajo de organización y capacitación de género fue el centro del accionar de CODEMUH , abarcando 60% de los esfuerzos realizados institucionalmente , seguido del área de capacitación y atención jurídica que significó el 25% de los esfuerzos institucionales , y el tema salud (15% del esfuerzo institucional).

En ese período concentraba su trabajo en barrios y colonias teniendo como grupos de base a mujeres amas de casa, trabajadoras del sector informal, adolescentes y obreras en planteles de maquila . El trabajo de incidencia política se desarrollaba transversalmente en cada uno de los ejes temáticos de trabajo. Un ejemplo son los casos llevados por el área de salud y atención jurídica que se resolvieron sin llegar a juicio como resultado del trabajo de incidencia.

El año 2002 fue un año de crecimiento organizacional y de capacidades de las mujeres líderes , pero la estructura con la cual operaba seguía siendo la misma de 1997 en consecuencia, decidieron reorganizar lo político y lo administrativo en el 2003 creando equipos de trabajo por área temática , un equipo de coordinación integrado por la Coordinadora general y las coordinadoras temáticas [18]y las coordinadoras territoriales y determinaron mecanismos y procedimientos metodológicos para una participación mas inclusiva de las mujeres líderes de los 34 grupos que la conforman.

A partir del año 2003 CODEMUH realizó ejercicios periódicos de análisis de resultados de su trabajo, de reflexión sobre las implicaciones y los impactos de las alianzas y coordinaciones en las cuales

participaba y de la correlación de fuerzas existente entre CODEMUH y los tomadores de decisiones a los cuales van dirigidos sus esfuerzos de incidencia . En base de ese análisis constante y sistemático, fue definiendo en la marcha e implementando nuevas estrategias de trabajo, nuevas formas organizativas internas y nuevas alianzas.

En el año 2003 CODEMUH decidió la ampliación de su universo de acción , pasando de un trabajo enfocado en barrios y colonias, a un trabajo mas directo con obreras a la salida de los parques industriales de maquila y mas adelante, a un trabajo dentro de los planteles[19]. La forma como la CODEMUH logró entrar en los planteles fue la sensibilización a los empresarios sobre la importancia de abordar con las mujeres el tema de la violencia doméstica y la salud reproductiva . Como un resultado del trabajo de sensibilización, los empresarios recibían como válidas las constancias que CODEMUH extendía por asistencia a los talleres que se realizaban en carpas instaladas dentro del área de circulación de los planteles.

En ese período CODEMUH intensificó el fortalecimiento organizativo y la capacitación de líderes de los grupos de base para incrementar su participación político ciudadana y desarrollar autonomía de los grupos . Así mismo CODEMUH decidió que incidencia política a nivel público (referido a campañas) se enfocaría en derecho laboral sobre salud ocupacional ya que los otros derechos se trabajaban haciendo uso del instrumento de cabildeo y negociación con instancias administrativas, operadores de justicia y empresarios de la maquila.

2003 fue el año en el cual CODEMUH fortaleció su participación en la Red Centroamericada, la Coordinadora por la Protección laboral , la Red Salud Sexual y reproductiva, la Comisión de Transparencia Municipal de Choloma, y la Comisión de seguimiento a la OMM de Choloma y decidió retirarse del Equipo de Monitoreo independiente (EMIH) que había venido gradualmente desintegrándose por contradicciones internas referidas a posicionamientos diversos entre las organizaciones miembros.

En 2004 , después de la evaluación anual interna CODEMUH modificó su marco de alianzas y trabajo conjunto. Incrementó su participación en REDCA y en la CPL[20] y definió un marco de relacionamiento, de coordinación y de influencia en las Oficinas de la Mujer establecidas en las áreas de influencia de CODEMUH , Jueces de Familia, Jueces de Paz, y la Policía Preventiva en relación al tema de violencia doméstica.

CODEMUH ha realizado dos estudios: El primero realizado en 2003 fue un estudio comparativo sobre la salud de amas de casas en comparación con la salud de obreras de la maquila y el segundo en 2004 sobre salud ocupacional y segurirar industrial . Los estudios fueron realizados por un equipo de médicos Mexicanos y Hondureños.

En términos de estructura interna y funcionamiento, en 2004 se revisó la estructura de gerencia y se efectuaron cambios en la administración y el área contable : Se automatizó el sistema contable y se conformó un nuevo equipo en el área administrativa – contable integrado por una Administradora General, una Auxiliar Administrativa y una Auxiliar Contable. De esta manera , el área administrativa estaba en capacidad de responder eficientemente a la nueva dinámica de trabajo de CODEMUH y a los requerimientos de los diversos donantes.

Otro paso en términos de cambios estructurales fue la apretura de la oficinade San Pedro Sula que le permitía mayor presencia y posibilidades para el trabajo de cabildeo y de campaña .De esta manera CODEMUH podía actuar simultáneamente en tres territorios y hacer un trabajo mas efectivo con los medios de comunicación.

Con el objetivo de fortalecer su capacidad institucional para desarrollar campañas simultáneas en los tres territorios de influencia, se implementó una Escuela de Incidencia a la cual asistieron líderes de CODEMUH provenientes de los tres territorios de influencia.

Con un equipo mejor estructurado y fortalecido en sus capacidades, se formuló y se puso en marcha el Plan Estratégico de Incidencia Política y se lanzó la campaña por la salud ocupacional . Así mismo, se iniciaron investigaciones sobre la salud ocupacional en planteles de maquila para sustentar una propuesta de incorporación de enfermedades causadas por el trabajo en la maquila, en el código laboral.

En el marco de la campaña por la salud ocupacional , CODEMUH organizó su participación en la celebración del 1 de Mayo, siendo la única organización que levantó el tema laboral . La presencia de CODEMUH en la marcha causó un doble impacto. Por un lado era la primera vez que una organización de mujeres participaba en una marcha en celebración del día del trabajo que históricamente había sido dominada por los sindicatos y por primera vez una organización de mujeres tenía participación activa en los discursos de cierre de la marcha. Por otro lado, el grupo mas numeroso, mas compacto y mas combativo en la marcha del 1ro de Mayo fue el de CODEMUH. La fuerte presencia de CODEMUH en la marcha tuvo como efecto, el reconocimiento público y de los medios de comunicación.

El año 2004 marcó el momento en el cual CODEMUH decidió dar seguimiento a casos laborales colectivos . Su primer caso desarrollado fue el de SUNNY en el año 2002 pero en 2004 ya se incorpora como estrategia la atención sistemática a casos laborales colectivos en base al experiencia acumulada durante dos años.

En el año 2005 CODEMUH efectuó una revisión de su misión, visión, objetivos y estrategias . Producto de ese ejercicio, se diseñaron reglamentos y estrategias para el trabajo con los grupos de base, se diseñaron metodologías de trabajo diferenciadas para mujeres adolescentes y se desarrollaron materiales y técnicas apropiados a los grupos de edades con los cuales trabajan.

Como producto de la Escuela de Incidencia se formuló el plan estratégico de Incidencia de la CODEMUH 2004-2008 y se conformó un equipo de incidencia integrado ocho personas : la Coordinadora general y su asistente, cinco coordinadoras temáticas de las cuales dos también son coordinadoras territoriales[21] y una coordinadora territorial[22]. La atención de casos laborales creció masivamente en 2005 y se evidenció la necesidad de introducir reformas al código laboral en el capitulo de salud ocupacional y la creación de la Fiscalía Laboral , así como la necesidad de fortalecer a lo interno de CODEMUH el equipo jurídico para el trabajo de incidencia.

Actualmente CODEMUH está gerenciada por un equipo de coordinación integrado por una coordinadora general, una asistente de coordinación que también asume responsabilidades de formulación y evaluación de proyectos, 5 coordinadoras de equipos temáticos (de las cuales 2 son también coordinadoras territoriales) y una coordinadora territorial . Cinco de las seis mujeres líderes que conforman el equipo de coordinación , integran también el equipo de incidencia política que está liderado por la Coordinadora general. Un aspecto cualitativo de la nueva estructura y funcionamiento de CODEMUH es la participación de las líderes temáticas en la toma de decisiones y de las líderes de los 48 grupos que la conforman en consultas y en el desarrollo del proceso de incidencia.

El equipo administrativo está consolidado y funcionando con eficiencia como resultado de los esfuerzos realizados por CODEMUH para superar los problemas enfrentados en el área administrativa en el año 2003.

El desarrollo institucional de CODEMUH se refleja en la dimensión que ha tomado su trabajo, en los resultados y el impacto de su trabajo y en la capacidad demostrada para modificar sus estrategias, métodos de trabajo y su organización interna.

Otro factor de crecimiento institucional es el crecimiento observado en su equipo: Tres ejemplos ilustran el crecimiento individual dentro de la CODEMUH: Gladis Noemí Dubón inició en 2002 siendo coordinadora de un grupo de base en Choloma, el el 2003 pasó al cargo de Promotora legal, en

2004 pasó a ser capacitadora legal y en el 2005 fue nombrada coordinadora del área legal. Gladis Noemí tambien integra el equipo de incidencia.

Otro caso es el de Dunia Araceli Pérez quien en 2002 era promotora de salud, en 2004 pasó a ser coordinadora del área de salud y en 2005 pasó a coordinar la oficina de San Pedro Sula y es integrante del equipo de incidencia . El tercer caso es el de Reina Isabel Tejada quien en el 2002 era promotora de organización , en el 2004 pasó a ser coordinadora del área de organización y en el 2005 fue nombrada coordinadora de la oficina de Choloma e integrante del equipo de incidencia política.

4 La experiencia de incidencia política de CODEMUH

4.1 El desarrollo de capacidades como estrategia de democratización interna en la toma de decisiones y para el involucramiento de un mayor número de mujeres en los esfuerzos de incidencia

La incidencia política fue una herramienta utilizada por CODEMUH desde el año 2000 pero fue mas adelante , en el año 2003 que empezó a usar la herramienta de manera mas sistemática, planificada y organizada.

Sistemáticas capacitaciones en la modalidad de talleres fueron organizadas entre el año 2000 y el 2003 y en ella participaron mujeres líderes que desarrollaban diversas funciones en la CODEMUH . En el 2004 CODEMUH decidió capacitar de manera mas intensiva y enfocada al grupo de líderes que se perfilaban como potenciales conductoras de procesos de incidencia a nivel territorial y habían mostrado aptitudes para el trabajo de cabildeo y para le trabajo con medios de comunicación.

La Escuela de incidencia fue un proceso de nueve meses durante los cuales un equipo independiente de consultores que mas adelante constituyeron el Instituto para la investigación y la incidencia política (IISI) implementó una curricula de nueve módulos que combinó formación presencial con trabajo de campo. Para las mujeres líderes de CODEMUH que ya habían realizado trabajo de incidencia , la experiencia ganada fue una contribución en la construcción temática y en el desarrollo de los debates.

Los contenidos de los módulos fueron : Estado y sociedad, Análisis de coyuntura y transformación de conflictos Técnicas de negociación y cabildeo, Planificación estratégica para la incidencia política, Alianzas, coaliciones y uso de los medios de comunicación en incidencia y Evaluación como proceso. La escuela finalizó en mayo de 2003 con un total de 25 egresadas de las cuales ocho fueron calificadas como excelentes.

Lo aprendido en la Escuela permitió a las mujeres fortalecer sus conocimientos y manejo de herramientas en aspectos de comprensión de la dinámica de los fenómenos políticos, sociales y económicos, interpretar la realidad nacional y global, hacer análisis de contexto y coyuntura, dominar técnicas de negociación y resolución de conflictos, conocer y usar los medios para generar opinión pública, conocer e identificar a actores claves y hacer mapeo de poder, organizar , diseñar y conducir procesos de incidencia, redactar documentos de posición y propuestas, comunicar y socializar al interior de CODEMUH.

De la Escuela surge un grupo de siete mujeres líderes que luego conformarían el equipo de incidencia que conduce los procesos de incidencia pero también fueron incorporadas otras mujeres egresadas de la Escuela, en el desarrollo de las campañas, lo cual permitió ala CODEMUH actuar simultáneamente en los tres territorios de influencia de su trabajo.

4.2 Estrategia y blancos de la incidencia de la CODEMUH

La estrategia de incidencia de CODEMUH fue diseñada para un período de tres años y el plan de campaña en períodos anuales y cuatro fases de tres meses cada una, las cuales fueron evaluadas y re –

formuladas en base al análisis del contexto y ala correlación de fuerzas existentes entre la CODEMUH y los tomadores de decisiones

La Estrategia estaba orientada a sensibilizar a los empresarios de la maquila, a las Instituciones del Estado, a los organismos internacionales y a la población en general sobre las condiciones laborales en los planteles de maquila y la importancia de mejores condiciones y el respeto a los derechos humanos y laborales

La estrategia buscaba también reforzar en las mujeres trabajadoras de la maquila una imagen positiva de sí mismas como agentes indispensables en el desarrollo económico y social de la nación, logrado a través del ejercicio de sus derechos ciudadanos y laborales y desarrollar una cultura de demanda de derechos y denuncia de las violaciones a los mismos.

Así mismo, se pretendía sensibilizar a los empresarios que podrían obtener mayor productividad y eficiencia si mejoran las condiciones de salud laboral de las trabajadoras de la maquila.

El lema de la campaña fue " el trabajo y la salud laboral son mis derechos, empleo si, pero con dignidad **",** el mismo lema adoptado por la Red Centroamericana en Solidaridad con las Trabajadoras de la maquila. La campaña se proponía las siguientes metas.

- Que la sociedad en general y, especialmente, empresarios y funcionarios del gobierno reconozcan en las mujeres obreras de la maquila a agentes generadores de desarrollo económico y social de la nación.
- Que los empresarios de la maquila y funcionarios del Estado asuman una actitud de respeto por los derechos humanos y laborales de las mujeres obreras de la maquila.
- Que los empresarios de la maquila y funcionarios del Estado asuman una actitud de respeto por los derechos humanos y laborales de las mujeres obreras de la maquila.

La campaña tenía como instrumento principal el trabajo de información y sensibilización a través de medios de comunicación impresos[23] a través de los cuales publicaron artículos con periodicidad quincenal en espacios gestionados gratuitamente. Mas adelante ese mismo año incorporaron otros medios de comunicación y otros mecanismos de difusión, comunicación y denuncia.

La Radio fue identificada como el vehículo mas eficaz para colocar información y análisis en el público, principalmente en las obreras de la maquila, programas radiofónicos, gestionados gratuitamente . Se emitieron 975 cuñas radiales alusivas a la campaña en tres emisoras y 5 programas con audiencia a nivel nacional . Se utilizaron afiches, calcomanías plastificadas, camisetas con mensajes de la campaña, banner promocional en lona para exteriores[24], trifolios informativos sobre la campaña y sobre los derechos laborales , dirigidos a las trabajadoras de la maquila, murales que fueron colocados en conferencias de prensa, foros-debate y conversatorios . El mensaje principal a los empresarios de la maquila fue " Con mejores condiciones laborales en los planteles , obtienen mas producción, productividad y eficiencia".

La audiencia seleccionada como blanco de la campaña radial fue:

- Empresarios propietarios de las maquilas
- Funcionarios de gobierno ubicados en puestos de decisión y quienes pueden influir en ellos a favor de las trabajadoras de la maquila.
- Legisladores.
- Miembros de organismos internacionales cuyo accionar está relacionado con las maquilas y son influeyentes en la toma de decisiones.
- Mujeres trabajadoras de la maquila que no conocen sus derechos.

Otro instrumento utilizado en la campaña fueron las conferencias de prensa que fueron un vehículo útil para lanzar resultados de investigaciones y estudios y para el lanzamiento de la campaña.

Durante los primeros tres meses de la campaña se lanzó en conferencia de prensa la publicación " La maquila Hondureña en la cadena global de producción y sus efectos en la economía y el desarrollo humano en Honduras " que consistió en la compilación de tres estudios realizados en el año 2003 en los cuales se analizaba quienes ganaban y quienes perdían en las relaciones comerciales entre grandes compradores y productores de la industria del vestuario, se valoraba el rol del Estado en la regulación y aplicación del código laboral en los planteles y se evaluaba como viven las mujeres el empleo precario.

Mediante un comunicado de prensa se informó públicamente los objetivos de la campaña y se publicó en dos de los diarios de mayor circulación en el país. Así mismo se distribuyeron trifolios, camisetas, pegatinas y cintillos informativos en puntos clave de las tres ciudades de concentración de planteles de maquila y durante el día internacional del trabajo, el día internacional de acción por la salud de las mujeres y el día del medioambiente[25].

En los siguientes tres meses se realizaron eventos públicos , uno de ellos en la plaza central de San Pedro Sula , se realizaron acciones de cabildeo hacia autoridades de Salud Pública, el Instituto de seguridad social (IHSS), La Secretaría del Trabajo y los empresarios de la maquila. También se realizó trabajo de cabildeo a periodistas para sensibilizarlos respecto a las condiciones laborales en los planteles, facilitarles información y piezas de análisis que les permitiera un adecuado abordaje al tema laboral en la maquila. Como parte del trabajo con los medios de comunicación, se organizaron desayunos informativos con periodistas.

Se colocaron vallas en las carreteras, y se realizó un intenso trabajo de socialización con los grupos de base en los barrios y en los planteles de maquila. Se estimuló que las mujeres en la base dieran su opinión y formularan propuestas de acción para la fase siguiente de la campaña.

En la fase siguiente (tercera fase de tres meses) se introdujo la modalidad de cuñas radiales y difusión radial de análisis y comentarios sobre la situación de las mujeres en los planteles de maquila. Se organizaron foros-debate a los cuales se invitó a a Secretaría del Trabajo, la Secretaría de salud , el Instituto de seguridad social, los Alcaldes Municipales donde existe mayor presencia de maquilas y a la Asociación de maquiladores. Se intensificó el trabajo con las mujeres en los grupos de base y la distribución de materiales de visibilización, promoción y denuncia.

En la cuarta fase se realizó trabajo de monitoreo de medios para evaluar la oportunidad con la cual el tema era tratado por los periodistas, y editorialistas, la calidad de la información ofrecida y el impacto logrado. Se editaron y distribuyeron nuevos materiales promocionales con nuevos mensajes , se intensificó el trabajo con medios de comunicación, principalmente la radio y la prensa escrita, y se elaboró una propuesta desde las mujeres que fue presentada a los empresarios . En total se editaron y distribuyeron 3,000 calcomanías, 1,500 trifolios, 1,000 afiches y 1,500 camisetas y 1,000 bolsos. Las camisetas, los bolsos y las calcomanías fueron los recursos promocionales que mas impacto generaron. Las mujeres usaban la camiseta y el bolso para asistir a su trabajo, hasta que los empresarios de la maquila les prohibieron usarlas dentro de los planteles.

Se lanzó un dossier con información y análisis de casos de salud ocupacional de la maquila en Honduras. La publicación mostró 9 casos de salud ocupacional procurados por el área legal CODEMUH, e incluye 2 artículos de profesionales especialistas en el tema : un médico mexicano especialista en salud ocupacional y una psicóloga Argentina con amplia experiencia en el tratamiento del problema de la violencia y el estrés asociado a ella. La publicación de 1,000 ejemplares a colores fue distribuida entre los blancos claves y a nivel nacional.

La conmemoración del 8 de marzo , día internacional de la mujer fue otra oportunidad utilizada anualmente para colocar en debate el tema de la salud ocupacional. Uno de los eventos de mayor impacto fue un Foro Debate con empresarios de la maquila, realizado con participación de representantes de organizaciones que luchan por los derechos laborales en Camboya, Corea, Taiwán y Tailandia.

También causó mucho impacto un conversatorio realizado sobre salud laboral con autoridades locales y con la participación de autoridades centrales del Instituto Nacional de la mujer(INAM) Ministerio de Seguridad y Corte Suprema de Justicia y se realizaron eventos públicos con participación de actores nacionales, regionales e internacionales[26], entre ellos el Foro: "Políticas de la OMC y Acuerdo Multifibras; sus impactos en las economías locales" , el lanzamiento del estudio regional sobre salud ocupacional y el concierto de Guillermo Anderson quien se pronunció públicamente en favor de la campaña.

Así mismo, la realización de jornadas de capacitación, socialización e información a mujeres obreras sobre el proceso de incidencia política, las cuales diseminaron la información dentro de los planteles.

4.3 Vinculación de la campaña nacional con la campaña regional de la REDCA y la campaña mundial sobre derecho laboral lanzada por Oxfam Internacional

La REDCA lanzó los resultados del estudio regional "Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en Centroamérica" y mas adelante lanzó la campaña regional. CODEMUH contribuyó al estudio regional aportando los resultados de estudios nacionales realizados y efectuó un evento de lanzamiento del estudio regional.

El estudio regional fue útil para desmentir las aseveraciones de los empresarios de la maquila que habían mejores condiciones para la maquila en otros países de la región y sacar a luz pública que la razón por la cual trasladan sus fábricas a otros países obedece a una nueva forma de organizar la cadena de abastecimiento y producción.

CODEMUH socializó el estudio con grupos de obreras de la maquila de diferentes planteles y visibilizó la campaña regional en Honduras realizando eventos específicos en el país.

La articulación de la campaña de CODEMUH se dio por un lado con la campaña regional y por otro lado con la campaña de derechos laborales lanzada por Oxfam Internacional en el marco de la campaña global "Comercio Con Justicia" . Delegaciones de ex obreras de la maquila , afiliadas a CODEMUH participaron en el lanzamiento de la campaña de Oxfam Internacional y en el trabajo de prensa que se realizó en España , así como en eventos de intercambio en Europa y Asia .Como parte de la campaña , la Coordinadora General de CODEMUH que en el 2004 era también la Coordinadora Regional de REDCA, participó en un intercambio con organizaciones asiáticas en Tailandia con las cuales se estableció un acuerdo de coordinación con la ANTC de Asia por la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores de las maquilas.

La participación de CODEMUH en eventos de campaña a nivel global le ha permitido un conocimiento amplio sobre las condiciones en que opera la maquila en distintos ámbitos geográficos. También permitió internacionalizar la campaña y colocar piezas de denuncia a nivel internacional y la articulación de esfuerzos de presión internacional.

4.4 La contra – campaña

Cuando se desarrollaba la cuarta fase de la campaña los empresarios de la maquila reaccionaron con una campaña de imagen a través de la radio, prensa y televisión sobre las bondades de la industria maquiladora. Mas adelante su estrategia cambió y en alianza con el Ministerio del trabajo pretendió desmentir los mensajes de la CODEMUH colocando mensajes inmediatamente después de las cuñas radiales de la CODEMUH.

Ya en el 2005 era evidente el impacto que la campaña tenía en el público y en las obreras, y los empresarios de la maquila modificaron nuevamente su estrategia y empezaron a usar su influencia con la Secretaría del trabajo, intentando bloquear el acceso de la CODEMUH a los medios radiales y escritos de mayor cobertura como fue el caso de HRN[27] y la censura de las informaciones de La CODEMUH en Diario La Prensa, propiedad de familiares cercanos al presidente de la Asociación de Maquiladores.

Periodistas aliados de la CODEMUH informaron la existencia de directrices emanadas de los dueños y accionistas de parar toda noticia de CODEMUH y publicar páginas completas sobre las exportaciones millonarias y el número de empleos que proporciona la industria maquiladora.

5 IMPACTOS del trabajo de incidencia de la CODEMUH

5.1 Masificación del tema de salud ocupacional

Hasta hace poco el tema de salud ocupacional era un tema desconocido para la mayor parte de la población hondureña, únicamente los sindicatos y sectores involucrados en la temática disponían de información y conocimientos.

Ante la recurrente violación a los derechos laborales referidos a la libre organización, el horario laboral, los despidos injustificados, las listas negras y los cierres de fábricas sin previo aviso y sin pagar las prestaciones de ley a los y las empleadas , ha quedado en segundo plano de atención el tema ambiental laboral, la salud e higiene ocupacional, la afiliación y uso de los derechos en el seguro social y la atención médica a los y las empleadas de la maquila. Aunque originalmente se consideraron como blanco de la campaña a las autoridades de la Secretaria del Trabajo y de Salud y a los empresarios de la maquila, más adelante se pudo constatar que había un trabajo por hacer en las mismas mujeres obreras sobre los riesgos de salud que enfrentan en los planteles de maquila, y concientizarlas sobre las implicaciones en su vida laboral y en su propia sobreviviencia.

Si entre las propias obreras la desinformación y la falta de conciencia sobre las implicaciones de un ambiente laboral inadecuado era común, a nivel del público la tarea se presentaba muy retadora.

Sin embargo, la campaña logró posicionar el tema en el público, y generar suficiente preocupación como para que las mujeres que aspiran a un puesto de trabajo en los planteles, lleguen con mas conocimiento y mas dispuestas a reclamar sus derechos.

Las obreras empezaron a identificar en ellas mismas los síntomas de enfermedades que los estudios señalaban y que los mensajes en las cuñas radiales denunciaban y empezaron a exigir en los planteles que se tomaran las medidas preventivas sugeridas por la CODEMUH.

La campaña colocó en el tapete público el tema de Salud Ocupacional y visibilizó que las organizaciones de mujeres, en este caso la CODEMUH, hacen un abordaje integral al tema de los derechos de las mujeres y al tema de la salud de las mujeres, y que están incursionando en el tema laboral de las mujeres son mucha propiedad y éxito, y mas importante aún , su lucha por los derechos laborales de las mujeres la respaldan con un trabajo fuerte de organización y concientización de sus bases.

5.2 Reconocimiento como interlocutoras válidas

Por la construcción social existente, el mundo social es masculino, o es mixto donde predomina la mentalidad masculina. Para las mujeres y asociaciones de mujeres es difícil abrirse camino entre organizaciones gremiales y sindicales , así como entre Instituciones Estatales dominadas por hombres, con poca sensibilidad de género o con ceguera de género.

Para la Asociación de maquiladores y la secretaría del trabajo la CODEMUH como organización de mujeres no tenía nada que hacer en el tema laboral. La Secretaría del trabajo en repetidas ocacciones se negó a recibir a alas líderes de la CODEMUH y la reacción de Maquiladares y funcionarios públicos era que solo dialogaban con los sindicatos por ser ellos los representantes oficiales en la comisión tripartita de la OIT.

Los sindicatos por su parte, desde su posición como miembros de la Coordinadora por la Protección laboral (CPL) asumían los planteamientos de la CODEMUH como propios pero hicieron muy poco para influenciar un dialogo entre la CPL y los blancos de l campaña y para respaldar la validez del trabajo de la CODEMUH en los planteles de maquila .

Sin embrago, cuando ya era evidente el éxito de la campaña impulsada por CODEMUH, los funcionarios públicos, principalmente la Secretaría del trabajo [28] se vieron obligados a dialogar con la CODEMUH. Posteriormente los sindicatos reconocieron el trabajo realizado por la CODEMUH .

5.3 Evidencia de que el Estado tiene un rol que jugar y se le puede exigir transparencia

La doble función del abogado Leitzelar como Ministro de la Secretaría del trabajo y a la vez, abogado de los empresarios de la maquila fue un constante obstáculo para lograr resultados de corto plazo en el cambio de actitud de los funcionarios de el Estado y en el comportamiento de los empresarios de la maquila.

Cuando la CODEMUH puso en evidencia la inoperancia y desinterés de las autoridades de Trabajo y de Salud por hacer cumplir la ley hondureña en los planteles de maquila, la Secretaría del trabajo se vio obligada a organizar apresuradamente monitoreos selectivos en algunos planteles . Aunque el monitoreo fue amañado porque se les dio aviso previo a los empresarios, lo cual les permitió hacer adecuaciones de última hora en los planteles, el solo hecho de haber implementado un ejercicio que debía ser constante en el desempeño de sus funciones , dejó en evidencia que si se reclaman los derechos , el Estado se ve obligado a actuar.

5.4 La Asociación de maquiladores y la Secretaría del trabajo obligados a dar la cara

Cuando la campaña llegó a su fase de implementación mas intensiva, los empresarios de la maquila y la Secretaría del trabajo que se habían negado a dialogar con la CODEMUH se vieron obligados a buscar el díalogo y aceptaron dialogar en los términos y condiciones que la CODEMUH exigió.

El Ministro de la Secretaría del trabajo que no había querido recibir a la CODEMUH en su despacho de Tegucigalpa, acepto viajar al departamento de Cortés y reunirse con la CODEMUH en sus oficinas de Choloma. El Ministro Leitzelar y la Asociación de maquiladores llegaron a negociar con la CODEMUH el cese de la campaña que a juicio de la Asociación de maquiladores les estaba causando problemas con los compradores y como consecuencia, una disminución de los contratos provenientes de grandes compradores y marcas.

A cambio del cese de a campaña la asociación de maquiladores proponía un diálogo permanente mediante reuniones programadas con todos los jefes de recursos humanos de la industria para conocer los casos de salud correspondientes a las empresas que representan y el gerente del programa de capacitación PROCINCO para abordar temas de salud ocupacional e higiene industrial y estrategias de solución rápida de conflictos.

Durante la fase de diálogo, CODEMUH desarrolló una estrategia de comunicación activa de los resultados que se venían produciendo, así como de las interioridades del diálogo.

Por su parte los empresarios de la maquila adoptaron una estrategia de aceptación de la existencia casos de salud laboral pero intentando minimizar el tamaño del problema y en ciertas ocasiones llegaron a acusar a la CODEMUH de exagerar los datos de las investigaciones , aunque nunca aportaron pruebas .

5.4 Modificación del comportamiento de los operadores de justicia

Un impacto de la campaña fue la modificación de las actitudes y comportamientos de los operadores de justicia . A partir de la campaña se ha producido una mayor agilidad y atención a los casos representados por las procuradoras de La CODEMUH en la Dirección Regional de Trabajo en la zona norte.

5.5 Mejoramiento de las condiciones laborales

Se lograron cambios en las condiciones de trabajo en algunos planteles, según lo reportado por las mismas trabajadoras de la maquila, entre estos cambios: colocación de agua para tomar, papel sanitario en los baños, mejor trato de parte de los supervisores. Muchos otros cambios se requieren para lograr una mejora en las condiciones laborales, y aunque este es el inicio de los cambios, se comprueba que reclamando los derechos , las personas pueden provocar cambios a diferentes escalas.

5.5 Modificación de la correlación de fuerzas entre la Asociación de maquiladores y las Instituciones de El Estado y la CODEMUH :

La correlación de fuerzas se modificó dramáticamente. Que la Secretaría del trabajo y la asociación de maquiladores buscara el diálogo, habría sido impensable dos años atrás. La búsqueda del diálogo implica que llegaron al punto en el cual no pudieron ignorar la influencia de la CODEMUH en el público, en las obreras y en las marcas.

Otro factor que evidencia el cambio en la correlación de fuerzas es que el diálogo no se llevó a efecto en el terreno de los adversarios y los términos en los cuales se llevó a efecto el diálogo fueron puestos por la CODEMUH y aceptados por los adversarios.

6 Resultados no esperados

Una encuesta realizada en un universo de 450 personas de las cuales 270 fueron mujeres reveló que solo 49% de los y las obreras de la maquila reconocieron que se han producido cambios en las condiciones laborales en planteles de maquila, mientras que 42% no identificaron cambios positivos y el restante 9% no quiso opinar al respecto.

De acuerdo al análisis de CODEMUH , La percepción de los y las obreras de la maquila se explica por el mayor dominio que tienen sobre sus derechos y la opinión que ahora tienen sobre los cambios que deberían ocurrir en los planteles . ***" Si hace cinco años se le hubiera preguntado a una obrera como eran las condiciones laborales habría respondido que muy bien, porque desconocían cuales eran las obligaciones de los empresarios en cuanto al entorno laboral " -*** María Luisa Regalado, coordinadora general de CODEMUH.

Por otro lado, como lo indica el acápite 5.4 los cambios ocurridos no llegan a ser del tamaño de las expectativas ya creadas en las obreras de la maquila. Se requiere mas trabajo sistemático de denuncia y de campaña para lograr cambios mayores.

Los resultados de la encuesta evidencia que se requiere mayor difusión y educación a través de los medios para que mayor número de hombres y mujeres en los planteles dispongan de información suficiente para formarse una opinión respecto a su situación laboral. La encuesta registra que 29% de los y las encuestadas escucharon los mensajes de la campaña de CODEMUH por la radio, 18% recibió información vía televisión, 16% recibió información por los materiales promocionales y 11% asistió a los eventos convocados por CODEMUH.

7 Factores influyentes para el éxito de la campaña

- Diseño de una estrategia de incidencia de largo plazo que consideró una combinación de estrategias que se fueron poniendo en práctica gradualmente.
- Diseño de una campaña ejecutada por fases , las cuales se evaluaron sistemáticamente y se re-diseñaron en correspondencia con el análisis del contexto y la correlación de fuerzas existente.
- Articulación que se produjo entre investigación, campaña, trabajo de cabildeo y trabajo masivo a través de los medios de comunicación.
- Desarrollo de capacidades del equipo de incidencia previo al lanzamiento de la campaña y crecimiento organizacional en la base.[29]
- Proceso de planeación con los 34 grupos de base contribuyó a la apropiación de los contenidos de la campaña y a una participación calificada de los grupos . quienes contribuyeron al diseño de los productos de campaña y al desarrollo de los distintos eventos programados.
- El continuo análisis del contexto y la evaluación periódica de los resultados permitió adecuar la estrategia y actuar en momentos calve.
- La articulación de la campaña nacional con la campaña regional de la REDCA y simultáneamente con la campaña comercio con justicia de Oxfam Internacional , así como las coordinaciones establecidas con organizaciones que desarrollan las mismas luchas por los derechos laborales en Asia (que se considera uno de los principales competidores en materia de fuerza laboral barata) resultó en un alcance mayor de influencia y de presión internacional que fue favorable para modificar la actitud de los empresarios de la maquila.
- Involucrar en la investigación a especialistas internacionales reconocidos en la temática , porque se requiere capacidad de respuesta en los debates.

8 Dificultades encontradas

8.1 El volumen de trabajo no se correspondía con el tamaño del equipo existente

Entre 2002 y 2003 el volumen de trabajo de CODEMUH había crecido pero no así los equipos de trabajo ni la estructura administrativa y enfrentaron dificultades que las obligaron a hacer ajustes en su estructura.

Cada una de las miembros del equipo coordinador desempeñaba varias funciones a la vez y el sistema administrativo y contable no se adaptó al tamaño de las operaciones de CODEMUH . Un factor de poco crecimiento en el área administrativa y contable fueron los recursos financieros.

Algunas agencias de cooperación imponen límites en los porcentajes presupuestarios para gastos administrativos y de operación, lo cual restringe el tamaño de los equipos que llevan las cuentas y responden por los informes financieros, afectando la calidad del monitoreo financiero y los informes a donantes . La reacción de los donantes fue disminuir el volumen de cooperación en el año siguiente con lo cual se provocó una crisis porque habían menos recursos y el volumen de trabajo no disminuyó.

Así mismo, la campaña iniciada en el 2003 demandó una intensidad mayor de trabajo , CODEMUH contaba con 22 personas en planilla y fue común trabajar sobre horario.

Otro elemento estresante durante el desarrollo de la campaña fue el crecimiento de la afiliación de nuevas miembras a CODEMUH de la demanda de mujeres en planteles de maquila, que buscaban apoyo de CODEMUH para resolver casos de violación a los derechos laborales . En el 2003 CODEMUH se vio sobrepasada por la cantidad de casos que tenían que atender con un personal pequeño . El número de casos continuó creciendo durante los dos años posteriores y ya en entre 2004 y 2005 eran 693 los casos atendidos.[30]

Fue necesario en el 2004 una revisión de los equipos de trabajo y la estructura administrativa. Se instalaron nuevos sistemas contables, se tomó la decisión de conformar un equipo administrativo y contable y aumentar el número de personas de 22 a 27.

8.2 Volumen de cooperación versus costo de las campañas y agenda de trabajo de CODEMUH

CODEMUH se proponía intensificar su trabajo de incidencia sin disminuir su capacidad de respuesta a temas como los derechos de las mujeres y la lucha contra la violencia, la asesoría legal a las mujeres a quienes se le violentan sus derechos y la capacitación y formación de mujeres ex obreras de la maquila para una reinserción laboral después de que su vida útil en la maquila haya finalizado. En consecuencia, gestionó los recursos financieros que requería pero obtuvo menos que lo esperado debido a que la cooperación llega a temas específicos y no al conjunto de su trabajo.

Los costos de una campaña son altos , y si no se cuenta con los recursos necesarios, las campañas se lanzan sin la fuerza requerida o se corre el riesgo de que resulten intervenciones no sostenidas en le tiempo con lo cual no se logren los resultados esperados.

Un ejemplo que ilustra esta afirmación es que desde ahora se vislumbra que la siguiente etapa de la campaña en la cual se va a introducir al Congreso la iniciativa de ley para incluir enfermedades causadas por el trabajo en la maquila, va a requerir recurso humano especializado para la negociación y revisión del capítulo de salud ocupacional ,lo cual va a incrementar los costos de la campaña.

8.3 Medios de comunicación y abordaje de los temas de la campaña

Medios televisivos sensacionalistas y escritos se prestaron al juego de la Asociación de maquiladores y abordaron la noticia del diálogo entre la CODEMUH con la Asociación de maquiladores con un tono jocoso que trataba de desvirtuar la naturaleza del diálogo y minar la confianza en la CODEMUH . Mensajes como "Feministas y maquiladores cuelgan los guantes", "Sale humo blanco entre organizaciones feministas y empresarios de la maquila", "Aunque usted no lo crea, feministas y maquiladores logran acuerdos" fueron frecuentes en ese periodo.

9 Aprendizajes mas importantes

El camino recorrido por la CODEMUH a lo largo de cuatro años de trabajo de incidencia ha sido intenso y rico en experiencias y aprendizajes . A continuación, los aprendizajes mas importantes.

- La investigación es un instrumento fundamental para sustentar los planteamientos frente a los oponentes , pero complementariamente se requiere desarrollar casos específicos que demuestren la existencia de enfermedades causadas por el trabajo en la maquila, para lograr una aceptación de inclusión en el código laboral.
- Una campaña a través de medios de comunicación es costosa : Aunque se eligió usar la radio que es el mas barato de los medios de comunicación, la frecuencia de cuñas radiales que se pudieron colocar al aire, representaba un mínimo porcentaje en relación a la gran cantidad de anuncios colocados estratégicamente por las agencias especializadas, clientes frecuentes de la radio. Para que una campaña en medios alcance los resultados esperados es necesaria una estrategia de lanzamiento intenso por un mínimo de un mes con una frecuencia de 8 a 12 cuñas diarias en al menos 24 emisoras radiales, dado el universo de 500 radioemisoras en el país.
- En el trabajo con medios de comunicación, identificar los medios apropiados en los horarios apropiados fue una de las más importantes decisiones para alcanzar los objetivos esperados.
- El intercambio de experiencias entre las organizaciones fortalece los lazos de solidaridad y el manejo de procesos.
- El contenido de las campañas no puede ser diverso, tiene que enfocarse en un tema en concreto y debe recoger las demandas prioritarias de la población afectada.
- Establecer alianzas es necesario para lograr fuerza social, pero cuando las alianzas no contribuyen al logro de los objetivos institucionales o atrasan los procesos, es el momento de abandonarlas.

- Es clave integrar en la dinámica de planeación de las campañas el equipo de incidencia con el equipo programático para no perder información calificada y relevante para la incidencia.
- El presupuesto de la campaña debe considerar un rubro para gastos emergentes: Recursos que deben estar disponibles para dar respuesta oportuna a reacciones de oponentes.

© Oxfam Internacional, junio de 2008

Este estudio de caso fue elaborado por Berta Tórrez, 2007, en base a un estudio realizado por Ana Lucia Restrepo. Forma parte de una serie escrita para informar la preparación de la publicación de Oxfam Internacional, *De la pobreza al poder: Cómo pueden cambiar el mundo ciudadanos activos y Estados eficaces*, Oxfam Internacional 2008.

Berta Tórrez, nicaragüense, y Ana Lucia Restrepo, economista hondureña, son consultoras externas especializadas en temas de desarrollo local e incidencia.

El texto puede ser utilizado libremente en el ámbito educativo y de la investigación, siempre que se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright requiere que todo uso de su obra le sea comunicado con objeto de evaluar su impacto. Para la reproducción del texto en otras circunstancias, o para uso en otras publicaciones, o en traducciones o adaptaciones, debe solicitarse permiso. Correo electrónico: publish@oxfam.org.uk

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor escriba a enquiries@oxfam.org.uk

Notas

1 270 mujeres y 180 hombres.
2 quien ha sido el principal apoyo para el trabajo de incidencia de la CODEMUH.
3 Fuente : Asociación de Maquiladores.
4 Se calcula un promedio de cuatro dependientes por cada obrero/obrera empleada en la maquila.
5 De acuerdo al código laboral de Honduras , la jornada laboral no debe exceder de 8 horas diarias.
6 Estudio de Ana Lucía Restrepo.
7 Estudio realizado por Oxfam Internacional en el 2003.
8 Las listas negras también eliminan a las que tienen mas de 7 años en los planteles porque su salud ha sido deteriorada.
9 Asociadas al polvo y als sustancias químicas que van adheridas a los materiales con los que trabajan.
10 Estudio de CODEMUH sobre salud laboral año 2004.
11 La Ley de Igualdad de Oportunidades en el área de salud y medio ambiente, indica que “el Estado por medio de la Secretaria de Salud debe atender la salud de la mujer con un enfoque integral y establecer la interrelación en los aspectos de información, promoción, prevención y atención, considerando todas las etapas de la vida de las mujeres y no solo su función reproductiva.”
12 En el código laboral vigente, el acápite de Higiene y Seguridad en el Trabajo señala “ todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipo de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de las trabajadoras(es)“.
13 Ermida, O. 2003.
14 Ley RIT 1984, Ley ZIP 1987 y ley SOLÍ 1998.
15 Diller señala que, un estudio realizado por la OIT sobre 215 códigos y doce programas de etiquetado social, señala que el 75% de los códigos estudiados la salud y seguridad en el trabajo era el asunto que aparecía con mayor frecuencia.”(ASEPROLA. 2003: 32).
16 Fundado por CODEMUH, CODEH, los Jesuitas de la Ciudad de El Progreso y otras ONG y sindicatos.
17 Surgida en Honduras a partir de los cierres y suspensiones sin previo aviso.
18 Coordinadoras temáticas también asumen responsabilidades territoriales como son los casos de las coordinadoras de oficina de CODEMUH en San Pedro y Choloma.
19 En ese año logró entrar en dos planteles.
20 Coordinadora por la Protección Laboral de la cual se separa mas adelante en 2006 debido a que no todas las organizaciones integrantes aportaban igual esfuerzo y sin embargo, la toma de decisiones era lenta y complicada.
21 Coordinadoras de oficina de CODEMUH en San Pedro y Choloma.
22 Coordinadora de la oficina de CODEMUH en Villanueva.
23 Diarios La Prensa y La Tribuna.
24 que tiene un período de duración de año y medio sin decolorarse.
25 22 de abril apertura de campaña, 1 de Mayo- Día Internacional del Trabajo, 28 de Mayo - Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres, 5 de Junio - Día Mundial del Medio Ambiente.

26 Una delegación de Asia participó en el evento.
27 Sr. Jorge Romero, gerente de HRN en la zona norte fue visitado por la Asociación de maquiladores solicitándole que le negara espacios radiales a la CODEMUH . El gerente reaccionó argumentando que “estamos en un libre mercado, el dinero de la Asociación de maquiladores es igual al de la CODEMUH”.
28 Cuyo Ministro Leitzelar era a la vez el abogado de los maquiladores desde su responsabilidad como dueño y gerente del bufete jurídico Leitzelar.
29 34 grupos organizados que contribuyeron a la difusión de información y análisis y estudios realizados por CODEMUH
30 En el 2004 fueron 294 y en 2005 fueron 399.