



Resumen y
Recomendaciones

¿Pueden las
estrategias nacionales
de competitividad



incluir el trabajo digno?

Un estudio comparativo de las
industrias de confección de
exportación en Nicaragua y Honduras

Red de Solidaridad de la Maquila (RSM)
Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)
Profesionales para la Auditoría Social Empresarial (PASE)

Junio 2012

Red de
Solidaridad de la
Maquila
Solidarity Network

www.maquilasolidarity.org



Red de Solidaridad de la Maquila

Toronto Ontario, Canadá

<http://es.maquilasolidarity.org>



Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)

San Pedro Sula, Honduras

emihn1@yahoo.com

<http://emihonduras.org/>



**Profesionales para la
Auditoría Social Empresarial**

**Profesionales para la Auditoría Social Empresarial
(PASE)**

Managua, Nicaragua

pasenic@yahoo.com

El reporte completo de 94 páginas está disponible en <http://es.maquilasolidarity.org/competitividad-trabajo-digno>. Las recomendaciones a las marcas y manufactureras internacionales se publicaran como un documento por separado pero están incluidas en este resumen.

EN UN PERÍODO DE LIBERALIZACIÓN del comercio y crisis económica global, se ha intensificado la competencia entre empresas de indumentaria (marcas y manufactureras) por un lado, y entre los países productores de confecciones por otro, llevando a muchos a concluir que una especie de carrera hacia el fondo en precios ha eclipsado el interés y las preocupaciones sobre responsabilidad social empresarial.

En este estudio comparativo, las tres organizaciones co-autoras en conjunto hemos examinado si es posible, en este difícil contexto, adoptar estrategias nacionales de competitividad que busquen un equilibrio entre las necesidades y demandas de inversionistas y marcas compradoras extranjeras y los derechos y las necesidades y aspiraciones de las trabajadoras(es) de la confección.

El estudio evalúa y compara las estrategias de competitividad perseguidas por Honduras y Nicaragua, y cómo las marcas internacionales y las manufactureras que operan en la región perciben los factores que contribuyen a su toma de decisiones de donde aprovisionarse e invertir en la región. Documenta cómo las trabajadoras(es), sus sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil que defienden sus derechos, ven a esas estrategias y otros eventos relacionados en sus países, e identifica los temas, preocupaciones y necesidades prioritarias de las trabajadoras(es) de la maquila de confecciones en el contexto actual. Presta atención particular a las preocupaciones y problemas específicos de las trabajadoras, que constituyen la mayoría de la fuerza de trabajo de la industria del vestido en la región y tienen la responsabilidad primaria del apoyo y cuidado de sus familias.

Competencia entre Centroamérica y Asia

Nuestro estudio deja pocas dudas de que el costo del producto es el factor central determinante en las decisiones de aprovisionamiento e inversión de las marcas de ropa y manufactureras internacionales en la industria global del vestido. El precio final de producción de una prenda, sin embargo, depende de una mezcla de factores de costo, proximidad y velocidad de entrega al mercado, aranceles de importación, costos de transporte y energía, costos de salarios y beneficios, eficiencia y productividad, capacidades, experiencia y capacitación, disponibilidad de tela, etc. Las manufactureras tienden a enfocarse en reducir los costos de la mano de obra, porque esa parte constituyen la porción del costo total de producción que les resulta más fácil ajustar, particularmente si sus empleadas(os) no están organizadas y por lo tanto no tienen el poder de resistirse a esos ajustes. Que el reducir los costos laborales sea el centro de las estrategias competitivas de la mayoría de los países productores de confecciones es resultado de decisiones políticas y económicas, no una necesidad.

Ningún país centroamericano tiene salarios menores a los que se ven en la mayoría de los países asiáticos productores de confecciones, como Bangladesh, Vietnam o Camboya. Sin embargo, cuando comparamos las ventajas competitivas de Centroamérica versus Asia, encontramos que a pesar de tener costos laborales más altos que la mayoría de los países asiáticos, Centroamérica tiene otras ventajas competitivas sobre Asia, como la proximidad y velocidad de entrega al mercado y acceso libre de aranceles a EEUU para algunos productos de confecciones, resultado del Tratado de Libre Comercio de América Central-República Dominicana (RD-CAFTA).

Sin embargo, además de menores costos laborales, algunos países asiáticos tienen otras ventajas

competitivas por encima de Centroamérica, que incluyen el acceso a una mayor variedad de telas de alta calidad, capacidad para confeccionar una gama de estilos, costura de terminado fino y mejor servicio al cliente. En general, Centroamérica es conocida como una región manufacturera de grandes volúmenes de prendas básicas, con un sistema de transporte que es mejor solo del de algunos países asiáticos, como Bangladesh, pero peor que los de otros, como China.

Dada la diferencia de niveles salariales en Asia y Centroamérica, competir con Asia en base a costos laborales no es una opción viable para los países centroamericanos. Más aún, la experiencia asiática muestra que fundamentar las estrategias competitivas sólo en ofrecer precios bajos de producción es de corto alcance y no sustentable para Centroamérica. Esta estrategia tampoco podría diferenciar la industria del vestido de la región de aquellas de otras regiones, que pudieran llegar a ofrecer precios aún más bajos en el futuro. Esperar que las trabajadoras(es) carguen con el peso de la competencia ganando salarios más bajos es ignorar que existen otras formas de bajar costos—tales como mejorar la infraestructura de transporte, acceso a créditos, los procesos aduaneros, la organización del trabajo y la capacitación—y puede llevar a inestabilidad laboral y conflictos permanentes en las fábricas.

Aunque las leyes, regulaciones y el clima de relaciones laborales no son vistos como factores determinantes en las decisiones de aprovisionamiento de las más grandes marcas internacionales de indumentaria, son factores a los cuales las marcas sí prestan atención, porque les facilitan sus esfuerzos en lograr el cumplimiento de sus códigos de conducta y disminuyen el riesgo de sufrir daños a su reputación e imagen, que pudieran darse por ser exhibidas como las responsables de abusos a los derechos de las trabajadoras(es) en sus cadenas de proveedores. El contenido de las leyes y regulaciones laborales centroamericanas es visto por las marcas compradoras como menos problemático que la deficiencia general de hacer cumplir esas leyes y regulaciones.

Competencia entre Honduras y Nicaragua

Como resultado de la eliminación del sistema de cuotas de importación en enero de 2005, las caídas periódicas en la economía de EEUU, y la actual crisis económica global, tanto Honduras como Nicaragua han experimentado fluctuaciones significativas en sus exportaciones de confecciones. Sin embargo, ambos países también han experimentado un crecimiento relativamente sostenido en sus exportaciones a los EEUU desde 2009. Aunque Nicaragua ha mostrado un mayor crecimiento en algunos productos que Honduras, y ha capturado una mayor proporción de producción dentro del RD-CAFTA, existe poca evidencia de traslados masivos de producción u órdenes de compra de Honduras a Nicaragua.

Aunque Nicaragua tiene costos laborales menores que los de Honduras, la industria de la confección y textil Hondureña tiene más años de experiencia, mayor productividad y capacidades, y acceso a su propio puerto marítimo. Honduras tiene un sector textil bastante desarrollado, y las telas de punto producidas en el país son para productos básicos que pueden ser ensamblados en cualquier otro lugar de la región.

Además de sus costos laborales más bajos, Nicaragua tiene la ventaja de la disposición de los Niveles de Preferencia Arancelaria (TPL por sus siglas en inglés) del RD-CAFTA, que le permite utilizar algunas cantidades de tela de fuera de la región, manteniendo al mismo tiempo el acceso libre de aranceles al mercado de EEUU. Sin embargo, la prevalencia de la disposición TPL más allá de su fecha de expiración en 2014, no está asegurada.

Las marcas y manufactureras internacionales entrevistadas para este estudio identificaron algunos temas de seguridad como significativas desventajas para la competitividad para Honduras comparada con Nicaragua, en donde el tráfico de drogas y la violencia de las pandillas son menos un problema. Aunque la falta de seguridad afecta a todos en Honduras, es un problema mucho más crítico para las trabajadoras(es) de la

maquila, y en particular para las mujeres, quienes tienen que viajar con frecuencia de y hacia el trabajo y no pueden pagar transporte seguro desde y hacia sus casas.

Aunque Nicaragua y Honduras ofrecen a los inversionistas extranjeros concesiones e incentivos similares, Nicaragua también está comenzando a promoverse como un país en el que existe una tradición de diálogo social tripartito, así como un mejoramiento del clima de relaciones laborales. Dos ejemplos del enfoque de Nicaragua en el diálogo social son los acuerdos tripartitos sobre salario mínimo, que establecen niveles salariales para el sector y ofrece promesas de beneficios o prestaciones sociales para las trabajadoras(es), y la participación del país en el Programa Mejor Trabajo de la OIT.

Aun cuando la existencia de un diálogo social constructivo no sea garantía que un país haya adoptado una estrategia competitiva socialmente responsable, es un indicio de que sectores importantes del país están buscando un consenso en políticas y regulaciones económicas, sociales y laborales que impactan en la competitividad. Por lo tanto, la participación activa de sindicatos, grupos de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil en el diálogo social con empleadores y gobierno es crítica para lograr estrategias competitivas que busquen un equilibrio entre los intereses de las trabajadoras(es) y de los inversionistas.

El Acuerdo Tripartito de 2010 de Nicaragua es atractivo para inversionistas y marcas compradoras, no sólo porque mantiene los aumentos al salario mínimo en niveles bastante moderados, sino también porque ofrece estabilidad y predictibilidad en los costos laborales. El Programa Mejor Trabajo es apoyado por las marcas compradoras porque alienta a sus proveedores a participar en el diálogo social y también porque reducen la cantidad de auditorías sociales a las fábricas, que tendrían que realizar las propias marcas. Sin embargo, los proveedores parecieran seguir siendo escépticos sobre los beneficios concretos que les traería participar en el programa de la OIT, aparte de la reducción de la cantidad de auditorías a las que tuvieran que someterse.

Beneficios del diálogo social para las trabajadoras(es)

Aunque el Acuerdo Tripartito de Nicaragua de 2010 ofrece a las trabajadoras(es) la promesa de beneficios sociales, que les compensarían por los relativamente bajos aumentos del salario mínimo por un período de tres años, a la fecha estas promesas no se han cumplido plenamente. Los compromisos del Acuerdo, de proveer vivienda y productos básicos a precios subsidiados, entre otros, son dignos de elogiarse, pero dichas disposiciones no tienen mecanismos de cumplimiento. Como resultado, la concreción de esos compromisos dependerá de la capacidad de los sindicatos nicaragüenses de presionar para su implementación. Incluso si llegaran a ser totalmente implementados, los beneficios sociales tampoco serían sustituto del pago de un salario digno.

En contraste, Honduras sólo recientemente reinició el diálogo social tripartito, después de un período de conflicto y polarización social surgido tras el golpe militar de 2009. Envalentonado por el golpe, el sector empresarial paralizó las negociaciones sobre salario mínimo, se lanzó a una campaña mediática afirmando que cualquier aumento al salario contribuiría a sacar los trabajos fuera del país, y presionó para conseguir cambios en la legislación laboral nacional, para flexibilizar las relaciones de trabajo. En este contexto, los movimientos sindical y social más amplio, que se oponían activamente al gobierno del golpe, siguen siendo escépticos sobre la disposición del sector empresarial y el gobierno de sostener un diálogo social de buena fe, con el fin de resolver los problemas nacionales.

A pesar de estos desafíos, las centrales sindicales hondureñas tomaron la iniciativa de presionar para que se reanudaran las negociaciones tripartitas, específicamente para el sector de la maquila, sobre el salario mínimo y otros temas. El resultado fue un acuerdo controvertido en 2012 que, como en Nicaragua, establece aumentos al salario mínimo por un período de tres años. Aunque el acuerdo incluye disposiciones sobre beneficios o prestaciones sociales y derechos de las trabajadoras(es), la mayoría de dichas prestaciones y dere-

chos ya están contemplados en la ley, aunque no se cumplen. El acuerdo tampoco incluye mecanismos nuevos o concretos para supervisar o hacer cumplir tales disposiciones sociales.

Aunque está modelado en base al acuerdo tripartito nicaragüense, el acuerdo hondureño es aún más débil en la parte de los compromisos concretos de dar prestaciones sociales. Por el lado positivo, el acuerdo establece un precedente importante en negociación de temas de políticas sociales nacionales en una mesa tripartita. Sin embargo, al igual que en Nicaragua, la concreción de cualquiera de los compromisos asumidos en ese y otros acuerdos tripartitos futuros, dependerán de la capacidad del movimiento sindical, en alianza con el movimiento social más amplio, de movilizarse para lograr su implementación.

Similitudes y diferencias en los temas de las fábricas

A pesar de las muchas diferencias entre Nicaragua y Honduras, ambos países comparten muchos de los mismos problemas en sus fábricas maquiladoras. Éstos incluyen: salarios que no se ajustan con el alto costo de vida y no les alcance para satisfacer sus necesidades básicas, altas metas de producción y presión sobre las trabajadoras(es) para cumplirlas, horas extra obligatorias y falta de pago de esas horas de acuerdo a la ley, graves problemas de salud y seguridad ocupacional y una falta de medidas proactivas de prevención, problemas en el acceso a los servicios y prestaciones del seguro social, falta de protecciones sociales y económicas cuando cierran las fábricas y/o las trabajadoras(es) son despedidas, discriminación de género constante y falta de atención a la doble jornada de las mujeres, y violaciones continuas a la libertad de asociación.

Sin embargo, también hay diferencias significativas en cómo se manifiestan estos problemas en ambos países. Aunque la industria de la maquila en Honduras es conocida por su mayor productividad respecto a la de Nicaragua, las trabajadoras(es) hondureñas están pagando el precio por esta alta productividad. Muchos de los problemas planteados en las entrevistas a trabajadoras(es) e

informantes, fueron atribuidos al proceso de producción y a cómo éste se organiza, incluyendo altas metas de producción, el pago por pieza y por cumplir las metas individuales o por equipos, y turnos de trabajo 4x4.

Un importante tema planteado por las entrevistadas(os) hondureñas fue el impacto del acelerado ritmo de producción y extensas jornadas de trabajo en la salud, en especial de las trabajadoras, quienes trabajan una doble jornada haciendo un segundo turno en la llamada “economía del cuidado.” Las lesiones que sufren en el trabajo con frecuencia lo que hacen es desplazarlas fuera de la fuerza de trabajo asalariada y llevarlas de vuelta a la economía informal. Aunque es posible que existan problemas similares en Nicaragua, tal como fuera confirmado por los testimonios de algunas trabajadoras(es) en el Coloquio 2012 del MEC, el pago por producción y los turnos 4x4 son menos comunes en ese país. Asimismo, hacen faltan y deberían realizarse estudios a profundidad sobre estos temas en Nicaragua.

Aunque las mujeres en Nicaragua se quejaron del limitado acceso que tienen a centros de cuidado infantil en las fábricas, las mujeres en Honduras parecieran no tener acceso a esos servicios, a pesar del hecho de que la ley lo requiere por igual.

Aunque las violaciones a la libertad de asociación siguen ocurriendo en ambos países, pareciera que en Nicaragua se está avanzando en este sentido, mientras que en Honduras sigue siendo un problema sistémico, donde ni las fábricas ni el gobierno han mostrado disposición para cumplir con los requisitos legales o de los códigos de las marcas, o por hacer cumplir la ley. Sin embargo, vale la pena señalar que las trabajadoras(es) hondureñas, en alianza con redes internacionales de derechos laborales, han tenido algunos avances significativos en lograr representación sindical y convenios colectivos de trabajo en algunas fábricas grandes. De manera significativa, cuando se le preguntó a las marcas sobre las necesidades de capacitación tanto en Honduras como en Nicaragua, hablaron no sólo de la necesidad de capacitación técnica, sino también en administración

de recursos humanos, derechos laborales, incluyendo libertad de asociación, y sobre las expectativas de las marcas en relación a la libertad de asociación y otros derechos laborales.

En general, el Ministerio de Trabajo de Nicaragua es visto como más activamente involucrado en promover y facilitar el diálogo social que el Ministerio de Honduras. Y aunque hay problemas con hacer cumplir las leyes laborales en ambos países, se piensa que la deficiencia del Ministerio de Trabajo de Honduras en hacer cumplir las leyes laborales del país refleja problemas estructurales más profundos en el propio Estado hondureño, que resultan en una extendida impunidad a nivel social, más allá de la esfera de las relaciones laborales.

Legislación existente y propuestas de reformas

Aunque han habido considerables debates y discusiones entre organizaciones de empleadores y sindicatos, así como también con organizaciones de mujeres y otras de la sociedad civil, sobre la legislación existente y las propuestas de reformas, tanto en Honduras como en Nicaragua, pareciera que la agenda legislativa está dictada en gran parte por los empleadores en Honduras, mientras que los sindicatos y las organizaciones de mujeres han hecho algunos avances en Nicaragua. Aunque el balance de fuerzas en temas legislativos está determinado en gran parte por las historias y contextos políticos particulares de cada país, los cambios y las propuestas de reformas a las leyes laborales también reflejan las diferentes estrategias nacionales de competitividad que han sido adoptadas.

Uno de los cambios recientes más importantes en la legislación laboral en Honduras fue la aprobación de la Ley de Empleo Temporal, que permite a los empleadores contratar trabajadoras(es) bajo contratos de corto plazo. Aunque la ley fue promulgada aparentemente como una medida temporal, los sindicatos piensan que establece un precedente peligroso y puede socavar los derechos de las trabajadoras(es) a la seguridad de empleo, seguridad social y otras prestaciones, y a la libertad de asociación y el de-

recho a la negociación colectiva. El gobierno hondureño ya había hecho antes concesiones a las empresas de la maquila, al permitir la introducción de los turnos de trabajo 4x4, a pesar del hecho de que no corresponden con la letra y el espíritu de la ley laboral hondureña. Estas dos medidas fueron tomadas en nombre de la competitividad.

En Nicaragua, el gobierno ha mostrado algo más de resistencia a las demandas de los empleadores de flexibilizar las leyes laborales para introducir la flexibilidad laboral en las fábricas. Sin embargo, debe señalarse que las actuales leyes nicaragüenses ya permiten a los empleadores despedir arbitrariamente a trabajadoras(es) con o sin causa justificada, lo cual puede hacer innecesario que se busque obtener mayor flexibilidad en las relaciones de trabajo.

Dos ejemplos positivos de nueva legislación, que fortalece y expande los derechos de las y los trabajadores en Nicaragua, son la *La Ley de Prevención, Rehabilitación, Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*, y la *Ley Integral Contra la Violencia hacia la Mujer*. Aunque está probado que es un desafío hacer cumplir esta última, y que hacerlo dependerá de la capacidad del movimiento de mujeres de movilizar a sus integrantes y simpatizantes, ambas son leyes progresistas que tienen el potencial de expandir los derechos de las trabajadoras(es), de las personas con discapacidad y de todas las mujeres nicaragüenses en general.

Desafíos para los gobiernos y los movimientos sociales

Tanto Nicaragua como Honduras ven los costos laborales como puntos centrales de sus estrategias competitivas nacionales. Sin embargo, Nicaragua ha realizado esfuerzos considerables para buscar un consenso tripartito sobre su estrategia competitiva, y como resultado las organizaciones sindicales han tenido algunos logros sobre su derecho a organizar y negociar colectivamente, así como compromisos de la industria y el gobierno de otorgar a las trabajadoras(es) beneficios sociales, para compensarles al menos parcialmente por

los relativamente modestos aumentos salariales. Aunque estos beneficios sociales están lejos de ser concretados plenamente, están en la agenda nacional como componentes necesarios de una estrategia competitiva de país.

En la búsqueda de un camino alternativo a la competitividad, que intente equilibrar la competitividad económica y la equidad para con las trabajadoras(es), Nicaragua deberá construir sobre su experiencia de diálogo social e intentar llevar a la mesa de diálogo a las marcas compradoras internacionales, buscando el compromiso de ellas de que se le dé prioridad a las fábricas proveedoras que tengan un progreso medible en el cumplimiento de los estándares laborales. El Programa Mejor Trabajo es un punto de partida desde donde se puede iniciar este diálogo. La participación de buena fe de manufactureras, sindicatos y marcas en el programa Mejor Trabajo Nicaragua, así como la evidencia documentada del progreso que se tenga en el cumplimiento de los estándares laborales en el sector, podría ser un interesante argumento para Nicaragua en sus esfuerzos por ganar el apoyo de los EEUU para extender la vigencia de la disposición de los Niveles de Preferencias Arancelarias (TPL) del RD-CAFTA más allá de 2014.

En Honduras el diálogo social y las negociaciones tripartitas están en una etapa más preliminar, y el movimiento sindical y social más amplio siguen siendo escépticos sobre la disposición de los dueños de maquiladoras y el gobierno hondureño de negociar de buena fe o cumplir con los compromisos asumidos en tales acuerdos. Sin embargo, si el sector privado y el gobierno hacen esfuerzos de buena fe para implementar los compromisos asumidos en el Acuerdo Tripartito de 2010, esos esfuerzos podría abrir la puerta a un diálogo social genuino, sobre los principales temas del sector de la maquila que fueron descritos en este informe.

Sacando los salarios de la competencia en precios

A final de cuentas, ni la fuerza de trabajo o la industria, tanto de Nicaragua como de Honduras, se beneficiarán de la competencia de precios entre ambos países. Se necesitan alianzas regionales más fuertes, entre organizaciones laborales y de mujeres y otros grupos de la sociedad civil, con el fin de desarrollar y elaborar colectivamente estrategias regionales para lograr demandas comunes. La consulta, coordinación y alianza regional y multisectorial son esenciales para contrarrestar la carrera hacia el fondo en la región en salarios y prestaciones, estándares laborales y derechos de las trabajadoras(es).

Un importante desafío para el movimiento de derechos laborales, a niveles regional e internacional, es sacar a los salarios de la competencia de los precios que se pagan por producir una prenda. Para hacerlo, el movimiento necesita ejercer la presión suficiente sobre las marcas, y las iniciativas multipartitas a las que pertenecen, para que transformen en acciones concretas su compromiso declarado de que las trabajadoras(es) tienen derecho a un salario que les alcance para satisfacer sus necesidades básicas. Mientras que los países productores de confecciones necesitan desarrollar ventajas competitivas que no recaigan solamente sobre las espaldas de las trabajadoras(es), las marcas compradoras deben hacer su parte, asegurando que los precios que le pagan a sus fábricas proveedoras sean suficientes para permitirles a su vez pagar a las trabajadoras(es) un salario digno.

Además de abordar seriamente el tema de los salarios de pobreza en las maquilas, las marcas y manufactureras internacionales deben prepararse para relacionarse seriamente con los movimientos de mujeres y laborales, sobre los numerosos temas y problemas pendientes de las fábricas en la industria del vestido y textil de Centroamérica.

Recomendaciones a marcas, tiendas minoristas y manufactureras

1 En colaboración con otras empresas¹ consultar con las organizaciones centroamericanas de mujeres en relación a los temas específicos de género y los impactos que tengan algunas prácticas en las trabajadoras y sobre cómo tratarlos y reflejarlos de la mejor manera en sus políticas y prácticas.

2 Fortalecer los esfuerzos de su empresa para prevenir y remediar la discriminación de género en las fábricas, incluyendo prestar mayor atención a temas y problemas asociados con la doble jornada de trabajo de las mujeres, como establecer o facilitar el acceso a centros de cuidado infantil y descansos para madres lactantes, así como a los impactos de los prolongados turnos de trabajo y altas metas de producción en la salud de las mujeres, en su salud reproductiva y vida familiar en particular, y al tema de la discriminación de género en contrataciones y promociones.

3 Evaluar si la forma en que están organizadas la producción, los turnos de trabajo y la remuneración— pago por pieza, individual o por equipos, por metas y bonos de producción, individuales o por equipos, turnos de trabajo 4x4 y otros turnos similares —están contribuyendo a que se den violaciones de la ley o los código de conducta, tales como violaciones a los límites de horas de trabajo y el pago de horas extra, no proporcionar recesos para comida u otros recesos legalmente permitidos, abusos verbales y físicos, y/o lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo. Consultar con sindicatos, grupos de mujeres y otras organizaciones pertinentes de la sociedad civil sobre los posibles cambios en la producción, turnos y prácticas compensatorias que pudieran ayudar a aliviar estos problemas.

4 Tomar las medidas necesarias para asegurar que todas su plantas y/o las de sus proveedores estén pagando las contribuciones, completas y en el tiempo establecido, al seguro social y otros programas sociales gubernamentales obligatorios, con el fin de que todas las trabajadoras(es) tengan cobertura médica y prestaciones por maternidad, así como el pago de indemnizaciones en el caso de cierre de fábricas o despidos. Asegurar que las gerencias y/o proveedores locales entiendan su obligación de permitir que las trabajadoras(es), que sufran una enfermedad o lesión relacionada al trabajo, acudan a las clínicas del seguro social, sin hacerles deducciones a sus salarios o penalizarlas.

5 Trabajar en conjunto con otras empresas, gobiernos y sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil para buscar soluciones a los problemas comunes de las trabajadoras(es), que hayan sido dejados sin el pago de sus indemnizaciones y prestaciones correspondientes cuando sus fábricas cierren.

6 Prestar particular atención al problema creciente del trabajo precario, vinculado a la contratación de corto plazo y la subcontratación de mano de obra a través de agencias de empleo, incluyendo:

- Tomar las medidas necesarias para asegurar que estas prácticas no sucedan con el fin de evitar o reducir las prestaciones de seguridad social, y otras como antigüedad y/o el derecho a organizarse y negociar colectivamente.
- Eliminar o establecer límites al uso de formas de empleo precario con el fin de prevenir abusos.

¹ Dado que varias empresas que se aprovisionan y/o invierten en Honduras y Nicaragua son miembros de la Asociación Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés), estas recomendaciones deberían también ser del interés de dicha asociación.

■ Comunicar de manera efectiva, a las gerencias y/o proveedores locales, las expectativas de su compañía sobre el manejo que hagan del trabajo precario, aun cuando las leyes y regulaciones gubernamentales permitan esas prácticas.

7 Apoyar, alentar y facilitar la participación de gerencias y/o proveedores locales en programas de capacitación en derechos laborales, particularmente sobre temas de libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y temas de género.

8 Apoyar, fomentar y facilitar la gestión local y/o participación de los proveedores en el diálogo social con organizaciones sindicales nacionales y gobiernos, a fin de buscar acuerdos sobre asuntos críticos de las fábricas y sociales. En Nicaragua, volverse un miembro y participar activamente en el programa Mejor Trabajo de la OIT; requerir a todos sus proveedores participar en el programa; y concretar su apoyo al programa, ofreciéndoles incentivos a los proveedores (como preferencia en los pedidos, precios y compromisos de relaciones comerciales a largo plazo) que participen en el programa de buena fe y muestren evidencia de haber mejorado en cumplimiento.

9 Trabajar con los proveedores para aplicar el principio de que las trabajadoras(es) tienen derecho a salarios que alcancen para satisfacer sus necesidades básicas y proporcionar un ingreso discrecional,² desarrollando un plan de acción para apoyar a sus proveedores a lograr el cumplimiento con este principio en un período de tiempo establecido. Además de analizar cómo podrían contribuir las mejoras en la productividad al pago de un salario digno, examinar seriamente las prácticas de compras de su compañía, incluyendo si los precios que su empresa paga a los proveedores, les permite pagar a su vez un salario digno a las trabajadoras(es).

10 Defender y promover, con los gobiernos de los países en que operan, el mejoramiento social como ventaja competitiva y apoyar públicamente los esfuerzos para aumentar las protecciones legales para las trabajadoras(es); fomentar el diálogo social constructivo, mejorar las relaciones laborales y respetar la libertad de asociación y la negociación colectiva.

11 Si las asociaciones de industriales de las que son miembros promueven salarios mínimos que no alcanzan para las necesidades básicas de las trabajadoras(es) y la reducción de las protecciones legales, oponerse a tales posiciones dentro de las asociaciones y deslindarse públicamente de esas posiciones como compañía.

12 Junto a otras empresas, asociaciones de la industria, sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil, promover disposiciones comerciales que reconozcan y apoyen el trabajo digno y el mejoramiento social.