


|   |                            |   |
|---|----------------------------|---|
| <b>El Sector Maquila de Honduras y Riesgos Ambientales y Sociales</b> |                            |  <p><b>EcoConsulta</b><br/>Pratt-Mauri S.A.</p> <p><i>Septiembre 2005</i></p> |
| Elaborado por:<br><br>Lawrence Pratt<br>Edgar Rojas                   | Auspiciado por:<br><br>FMO |   |

## 1. Honduras

### 1.1 Estadísticas<sup>1</sup>

- La participación de la maquila en la producción total del país, ha pasado de representar 5.4% en el año 2001 a 6.5% en el 2003, y su contribución dentro de la industria manufacturera se incrementó de 30.5% en 2001 a 35.5% en 2003, tal como se muestra en el cuadro siguiente:

| <b>Contribución del Valor Agregado Bruto Maquila</b> |             |              |              |
|--|-------------|--------------|--------------|
|  | <b>2001</b> | <b>2002*</b> | <b>2003*</b> |
| Producto Interno Bruto (millones de Lempiras)        | 99,032      | 108,124      | 120,322      |
| VAB Industria Manufacturera (millones de Lempiras)   | 17,540      | 19,640       | 21,980       |
| VAB Maquila (millones de Lempiras)                   | 5,358       | 6,084        | 7,811        |
| VAB Maquila/PIB (%)                                  | 5.4         | 5.6          | 6.5          |
| VAB Maquila/VAB Industria Manufacturera (%)          | 30.5        | 31.0         | 35.5         |
| * Preliminar   |             |              |              |

Fuente: Banco Central de Honduras. Informe 2003 – Actividad Maquiladora en Honduras

- Las exportaciones en 2004 sumaron 2,673 millones de dólares.

| <b>Exportaciones de la Industria de la Maquila – Honduras</b> (Millones US \$) |             |             |             |             |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>1998</b>  | <b>1999</b> | <b>2000</b> | <b>2001</b> | <b>2002</b> | <b>2003</b> | <b>2004</b> |
| 1,855.1  | 2,158.3     | 2,361.8     | 2,344.2     | 2,439.4     | 2,500.0     | 2,673.3     |

Fuente: IDS/OEC citado por AHM

- El 98% de las exportaciones hondureñas en el área textil está orientado al mercado de Estados Unidos.
- En el año 2004, Honduras era el tercer suplidor en el mundo del mercado americano, después de China y México; el primero en los países del Caribe, seguido por República Dominicana y El Salvador; y el primero en Centroamérica.

<sup>1</sup> Fuente Asociación Hondureña de Maquiladores

- En el año 2004, la inversión total acumulada en la industria de la maquila fue de aproximadamente USD 1.903 millones (USD 1.076 millones inversión extranjera y USD 826 millones inversión nacional).
- El 40% de las empresas eran de Estados Unidos; el 31% de Honduras; el 15% de Corea, el 4% de Hong Kong y el 10% de otros países.
- La industria textil y maquiladora genera más de 800 millones de dólares en valor agregado anualmente; con el TLC se prevé que esta cifra aumentará a 920 millones de dólares.
- En el año 2004, la industria de la maquila había generado aproximadamente 131.000 empleos.
- Según un estudio de Price Waterhouse, la mano de obra femenina empleada en la industria maquiladora en Honduras, constituye aproximadamente el 80% del total.
- Durante el año 2003, operaron 273 empresas en la actividad maquiladora, de las cuales 162 se dedicaron a la producción textil, 48 a otras actividades manufactureras, 46 a la comercialización de insumos y materias primas en las zonas libres y 17 se orientaron a la prestación de servicios auxiliares<sup>2</sup>.

## 1.2 Parques industriales<sup>3</sup>

La mayoría de las empresas extranjeras en Honduras están ubicadas en la Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP) para la exportación y Zonas Libres e incluyen empresas de alto prestigio mundial (Fortune 500). La mayoría de estas empresas se dedican a: confección de ropa, fabricación de artículos deportivos, ensamblaje electrónico, automotriz, industria textil, entre otros.

**Parques Industriales Privados:** En Honduras existen 24 parques industriales privados en operación o bajo construcción, en las siguientes ciudades y municipios: Amaratéca, Búfalo, Choloma, Comayagua, El Progreso, La Ceiba, La Lima, Naco, Potrerillos, Puerto Cortés, Río Nance, San Pedro Sula, Tegucigalpa y Villanueva.

**Infraestructura:** Los complejos brindan espacios para renta desde 5.000 pies cuadrados o de acuerdo con las necesidades del cliente. Los costos varían desde USD 3.50 a USD 5.50 por pie cuadrado por año (dependiendo de servicios adicionales).

**Facilidades:** Agua, electricidad y comunicaciones, seguridad, recolección de basura y servicio de limpieza y mantenimiento, servicios legales, agencias aduaneras, agencias de empleo, clínicas de salud, cafeterías, áreas de recreación para los empleados y bancos.

<sup>2</sup> Fuente: Banco Central de Honduras. Informe 2003 – Actividad Maquiladora en Honduras

<sup>3</sup> Tomado de: Parques Industriales en Honduras – Fundación para la Inversión y Desarrollo de Inversiones-FIDE.

**Zonas Libres:** Todo el país ha sido designado como Zona Libre. Se le permite a las empresas la construcción de edificios en cualquier lugar dentro del territorio nacional, siempre y cuando el edificio esté totalmente cercado y posea seguridad las 24 horas previa autorización de las autoridades correspondientes. Para obtener el estatus de Zona Libre (permiso), se paga una tarifa anual al gobierno de Honduras, a través de la Secretaría de Industria y Comercio y la Dirección Ejecutiva de Ingresos - DEI

## **2. Riesgos Principales que enfrentan los actores del sector textil/maquila**

El sector es altamente competitivo a nivel internacional. La competencia fuerte en precios ha forzado a las compañías a buscar eficiencias productivas, y frecuentemente reubicación para acceder mercados con salarios más bajos. La presión de reducir costos ha causado que muchos actores tengan que preparar un plan de acción orientado a mejorar el proceso productivo para competir contra China.

De acuerdo a un estudio del INCAE citado por el Herald<sup>4</sup>, “competir contra China, sin cuotas, no es nada fácil, pues no se trata únicamente de tener costos de producción bajos, sino de prepararse para una ardua competencia en una infinidad de variables, que no sólo tienen que ver con un precio más bajo, sino con la satisfacción integral de las necesidades de los clientes.

Ante la importancia que representa la maquila para el país, el informe del INCAE propone alianzas estratégicas, integrar el clúster textil con los demás países de la región y el Caribe y revisar el marco legal y regulatorio del servicio de energía eléctrica y de los modelos aplicados para la fijación de tarifas de peaje eléctrico.

El análisis comparativo entre China, México y Honduras considera que China aventaja a la región en calidad, tecnología y desarrollo de clúster textil.

Sin embargo, es débil en tiempo de respuesta a Estados Unidos, protección de propiedad intelectual y cumplimiento de leyes laborales y ambientales que son fortalezas en el país. Así lo deja entrever el estudio que el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE) realizó a petición de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), sobre “El clúster textil de Honduras ante los retos de 2005”.

En ese contexto, el estudio de INCAE señala las debilidades que debe superarse para hacer frente al “monstruo asiático”, como la escasa producción local de algodón, que obliga a las empresas textiles a importar su hilaza y otras materias primas de EE UU.

Cuando se trata de factores de producción avanzados, la situación no es favorable para Honduras, a causa de la falta de personal calificado para actividades de mayor valor agregado, diseño y comercialización.

---

<sup>4</sup> Tomado y adaptado de: Lourdes Chiuz- El Herald. 2005.04.20. INCAE Propone A Maquilas Alianzas y Tecnologías.

En lo referente a costos, el estudio aduce que Honduras se encuentra en un punto intermedio, porque el nivel de sus costos es menor en relación a los países más desarrollados, pero mayor ante los asiáticos, por lo que equiparar en costos totales a esos países parece imposible.

La meta actual es que los países centroamericanos puedan posicionarse de ese mercado, después de que se ratifique el CAFTA, cuando se logrará el 60 por ciento de valor agregado, permitiendo en la región la construcción de fábricas de hilos, textileras y producción de tejidos planos, entre otros, que sirven para hacer camisas, pantalones, trajes, manteles y cortinas.

## 2.1 Riesgo Mercado

- **Precios.** Honduras se encuentra en un punto intermedio, los costos son menores que países desarrollados pero mayores a países asiáticos. Datos sobre precios, y crecimiento de China (INCAE).
- **Calidad de producto/trabajo.** China aventaja a la región en calidad, tecnología y desarrollo de clúster textil. Cuando se trata de factores de producción avanzados, la situación no es favorable para Honduras, a causa de la falta de personal calificado para actividades de mayor valor agregado, diseño y comercialización (INCAE).
- **Éxito y reputación de la compañía matriz o cliente principal.** China es débil en tiempo de respuesta a Estados Unidos, protección de propiedad intelectual y cumplimiento de leyes laborales y ambientales que son fortalezas en Honduras (INCAE).

## 2.2 Riesgo Laboral-Ambiental Vinculado al Mercado

- No cumplimiento con estándares del cliente o mercado meta.
  - Laborales mas importantes. consumidores en EEUU y la UE son concientes de los problemas del sector. Prefieren comprar de compañías que **NO SON IRRESPONSABLES**. Para convencer a sus clientes e inversionistas que cuidan, establecen sus propios estándares para proveedores.
  - Las grandes corporaciones han diseñado códigos de conducta para sus proveedores, donde se les exige el cumplimiento de normas laborales vigentes en sus países de operación (no discriminación ni al acoso sexual, no maltrato verbal ni físico, no a la explotación del trabajo infantil, libertad sindical y exigencias de prácticas de salud ocupacional entre otras). El cumplimiento de estos códigos se hace a través de firmas de auditoria externas. El proveedor

que no cumpla con las exigencias de los códigos de conductas será sancionado mediante la cancelación del contrato con la corporación. Ver sección 5.

- Ambientales, menos común, menos importante para el sector, pero relevante.

### 2.3 Riesgo Legal

- **Violación a derechos laborales básicos<sup>5</sup>:** Diversas investigaciones y consultas, así como denuncias nacionales e internacionales revelan que las más constantes violaciones a los derechos laborales básicos, considerados se dan hacia la población trabajadora de las maquilas y de actividades agroindustriales en el sector formal del empleo. Las violaciones son de diversa índole, pero se denota mayormente el no pago de salarios y prestaciones sociales, el no-pago de horas extras, despido por asistir al seguro social, y otra serie de condiciones atentatorias a los derechos humanos. Ver anexo 1. Marco legal- requerimientos laborales
- **Delitos e Infracciones Administrativas:** Cualquier acción u omisión de la normativa ambiental (Ver anexo 1. Marco legal- requerimientos ambientales) que constituya delito o infracción administrativa, dará lugar a la aplicación de las sanciones siguientes:
  - Reclusión decretada en su caso por la autoridad judicial ordinaria. Por la comisión de un delito ambiental.
  - Multa cuya cuantía será la establecida en la ley y sus reglamentos.
  - Clausura definitiva, total o parcial, de actividades o instalaciones, si la actividad contamina y perjudica la salud humana o el medio ambiente más allá de los límites establecidos en los reglamentos y normas técnicas.
  - Suspensión temporal de actividades o instalaciones causantes del daño ambiental.
  - Decomiso de las artes e instrumentos utilizados en la comisión del delito o infracción.
  - Cancelación o revocación de autorizaciones generales o beneficios económicos o fiscales concedidos por las autoridades públicas.
  - Indemnización al Estado o a terceros por los daños o perjuicios ocasionados al ambiente y a los recursos naturales, y
  - Reposición o restitución de las cosas y objetos afectados, a su ser y estado naturales, si fuera posible.

---

<sup>5</sup> Tomado y adaptado de: “Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Honduras”. ASEPROLA – COFEMUH, noviembre 2004

### 3. Perspectiva de Riesgos Principales para los Bancos

El sector maquila plantea retos para financiar con crédito. Es un mercado dinámico, con muchos cambios de actores y proveedores, basado sustancialmente en contratos con grandes corporaciones internacionales; corporaciones que en la mayoría de los casos buscan disminuir costos y plazos de entrega de producción a sus clientes.

Los activos físicos representan un porcentaje relativamente pequeño del valor de una compañía, complicando el establecimiento de garantías. El valor principal de una compañía se determina con los contratos que tiene. Por esa razón, el éxito o no del financiamiento depende en entender la relación que tiene la maquila con sus clientes, y los posibles riesgos a esa relación.

### 4. Problemas que se han experimentado en el sector

#### 4.1 Problemas laborales

Entre los principales problemas laborales que se presentan en el sector, se destacan:

- Jornadas de trabajo extensas y agotadoras (mujeres enfermas o exhaustas) por presión de las corporaciones para cumplir con plazos de los distribuidores.
- Trabajo forzado y niveles de salarios no acorde con el esfuerzo (en algunas ocasiones las corporaciones competitivas en costos transfieren rebajas a sus clientes por menos salarios a sus colaboradores).
- Acoso sexual y discriminación.
- Maltrato físico y verbal.
- Explotación de trabajo infantil.
- Desconocimiento de la libertad sindical.
- Ausencia de prácticas de salud y seguridad ocupacional: los empleados sufren agotamiento, dolor de espalda, cansancio ocular, problemas respiratorios, quemaduras y lesiones con las agujas entre otros, y en algunos casos no están afiliados a seguridad social.

| <b>Consecuencias para corporaciones</b> | <b>Consecuencias para proveedores</b>   |
|---|---|
| Boicots                                 | Huelgas                                 |
| Protestas comunidad                     | Demandas                                |
| Mala imagen internacional               | Pérdidas de contratos con corporaciones |
| Pérdidas de mercados                    |   |

## **Caso 1. Nike revela las ubicaciones de sus fábricas<sup>6</sup>**

El 13 de abril de 2005, el gigante estadounidense de indumentaria deportiva, que ha sido objeto de campañas contra la explotación durante la última década, anunció que ponía en su sitio Web los nombres y direcciones de todas las fábricas en su cadena global de suministros que fabrican productos de la marca Nike.

Según la Red de Solidaridad de la Maquila - RSM, la decisión de Nike de revelar ubicaciones de fábricas en su cadena global de suministros es parte de una tendencia creciente hacia una mayor transparencia entre las grandes marcas que han sido foco de campañas contra la explotación. “Empresas como Nike y Gap admiten ahora que las violaciones a los derechos de los trabajadores son un problema sistémico en la industria global de la confección y que hacen falta soluciones que abarquen a toda la industria,” dice en su comunicado de prensa. “Como resultado de las campañas contra la explotación, las grandes marcas ahora están más dispuestas a revelar los hallazgos de auditorías de fábricas y las acciones correctivas realizadas. La revelación de fábricas es otro paso importante en este proceso.”

## **Caso 2. Kathy Lee Gifford<sup>7</sup>**

Kathy Lee Gifford, famosa actriz, cantante y anfitriona de un programa de televisión de la ABC, estuvo bajo escrutinio en el año 1995 debido a que según investigaciones del Comité Nacional de Trabajo (National Labor Committee - NLC) se encontró a mujeres adolescentes trabajando en Global Fashion, una planta subcontratada en Honduras para elaborar su línea de ropa femenina. La ropa era exportada a Estados Unidos y vendida en Walt-Mart.

Cuando la ropa de Kathy Lee era producida, aproximadamente el 10% de las trabajadoras tenían entre 13 y 15 años de edad. No se les permitía tomar descanso o tomar agua, no se les permitía hablar entre ellas mientras trabajaban y debían levantar la mano para indicar que querían ir al baño que permanecía con llave y al cual podían ir solamente 2 veces por día. Se les requisaba buscando dulces o alimentos que también estaban prohibidos dentro de la planta. Los supervisores les gritaban todo el tiempo para que trabajaran más rápido.

Además sólo se les pagaba 31 centavos y las máquinas que utilizaban estaban en malas condiciones. Había al menos cuatro guardias armados que intimidaban a las jóvenes; cualquier intento por reunirse para aprender sobre sus derechos legales, era interrumpido y cada iniciativa para organizarse y defender sus derechos humanos básicos, era resuelta con amenazas y despidos ilegales.

---

<sup>6</sup> Tomado de: Red de Solidaridad de la Maquila. [www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

<sup>7</sup> Tomado de: The Trade & Environment Database. Sajeed Asghar (Titu), 2001. <http://www.american.edu/TED/ted.htm>

### **Caso 3. Planta Corazón Apparel<sup>8</sup>**

Todo ha cambiado en la fábrica de Corazón de Honduras gracias al convenio colectivo finalmente asegurado por los trabajadores, con el respaldo de una campaña de solidaridad internacional. Un video demuestra cómo los sindicatos pueden mejorar las condiciones de los hombres y de las mujeres que trabajan en zonas de proceso de exportación.

En septiembre de 2003, La Confederación Internacional de Sindicatos Libres (The International Confederation of Trade Unions – ICFTU) lanzó un vídeo para coincidir con la conferencia de WTO en Cancún, denunciando el abuso físico y verbal infligido en los hombres y las mujeres que trabajaban en la fábrica de la ropa de Corazón en San Pedro Sula, Honduras. Seis meses más adelante, los mismos trabajadores celebraron la firma de un nuevo convenio colectivo, el segundo de su clase en ser concluido en un maquiladora de Honduras. Además de un aumento salarial, el acuerdo trajo mejoras substanciales a las condiciones de trabajo. El cambio más radical ha sido en la actitud de los encargados y de los supervisores a los trabajadores, que "finalmente se tratan como seres humanos".

Mientras que la firma de este acuerdo se debe sobretodo a los esfuerzos implacables emprendidos durante muchos años por los trabajadores de fábrica de Corazón en San Pedro de Sula, Honduras y del equipo del ITGLWF (International Textile Garment and Leather Workers' Union - Ropa Internacional del Textil y Unión de Trabajadores del Cuero), también ilustra claramente la energía del cabildeo y de la solidaridad internacional del sindicato para superar los obstáculos a la organización en EPZs.

#### **4.2 Problemas Ambientales**

En la industria de la maquila, tan peligroso como los accidentes tradicionales de trabajo (caídas, cortes por las máquinas, incendios, etc.), es el uso o exposición de productos químicos que a corto y muchas veces a largo plazo, tienen efectos irremediables para la salud de los empleados y el medio ambiente. Entre los distintos impactos ambientales que preocupan a esta industria, se señalan los siguientes:

- Contaminación del aire por emisión de gases o partículas en suspensión (transporte de mercancía, secado de prendas, ventilación en general).
- Contaminación de los ríos por vertederos de residuos líquidos (solventes para teñir prendas).
- Contaminación de suelos por disposición de sustancias tóxicas y desechos sólidos. (PVC, cajas, plásticos, ganchos, envases).
- Consumo de agua (lavado y teñido de prendas).
- Consumo de energía.
- Manejo y utilización de productos químicos perjudiciales para la salud y el medio ambiente.

---

<sup>8</sup> Tomado de: Globalizing Solidarity <http://congress.icftu.org/>



| <b>Consecuencias para corporaciones</b> | <b>Consecuencias para proveedores</b>   |
|---|---|
| Boicots                                 | Huelgas                                 |
| Protestas comunidad                     | Demandas                                |
| Mala imagen internacional               | Pérdidas de contratos con corporaciones |
| Pérdidas de mercados.                   |   |

## 5. Mecanismos de Respuesta a los Problemas

### 5.1 Estándares para la Industria

- **Códigos de conducta<sup>9</sup>:** Un código de conducta empresarial es un documento que describe los derechos y estándares básicos a los que la empresa promete adherir en sus relaciones con trabajadores, comunidades y el medio ambiente. Los fabricantes de ropa cada vez más están adoptando códigos de conducta en relación a su responsabilidad por las prácticas laborales de los contratistas que manufacturan sus productos.

La mayoría de los códigos de conducta contiene disposiciones sobre trabajo forzoso, discriminación, trabajo infantil, salud y seguridad. Los códigos que tratan sobre horas de trabajo, salarios y trabajo de horas extra rara vez van más allá de los requisitos legales locales. Algunos códigos incluyen provisiones sobre libertad de asociación y unos pocos mencionan también el derecho de sindicación y negociación colectiva.

- **Campaña Ropa Limpia (Clean Clothes Campaign - CCC):** Su meta es mejorar las condiciones laborales dentro de la industria textil y dar más poder a los trabajadores para terminar con la opresión, explotación y abuso de los trabajadores en esta industria, quienes en su mayoría son mujeres. Agrupa su actividad en cuatro grandes campos:
  - Presionando a las compañías para que se responsabilicen y se aseguren que sus productos se fabrican en condiciones laborales dignas.
  - Apoyando a los trabajadores, sindicatos y ONG en países productores.
  - Concientizando y movilizándolo a los consumidores presentándoles información para que conozcan la verdad acerca de la producción de las prendas (salarios bajos, muchas horas de trabajo, represión de los derechos sindicales, discriminación sexual, etc.) y animando a dichos consumidores a iniciar una serie de acciones que lleven a mejorar las condiciones laborales en el sector.

<sup>9</sup> Tomado de: Red de Solidaridad de la Maquila- RSM- [www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

- Explorando posibilidades legales de mejorar las condiciones laborales y presionando para que la legislación promueva buenas condiciones laborales y para que las leyes obliguen a los gobiernos y a las compañías a convertirse en consumidores éticos.
- **WRAP:** El Programa de Certificación WRAP (Worldwide Responsible Apparel Production) es un programa de monitoreo y certificación de fábricas creado por la Asociación Estadounidense de Indumentaria y Calzado, anteriormente conocida como la Asociación Estadounidense de Fabricantes de Indumentaria. Diseñado como alternativa a la Asociación por el Trabajo Justo (FLA), que comprende a importantes comercializadores de marcas como Nike, Reebok y Liz Claiborne. WRAP es el programa favorito de las grandes fabricantes estadounidenses de confecciones, como Sara Lee, Kellwood y VF Corporation, que producen para el mercado de tiendas minoristas de descuentos. Ver anexo 2. Monitoreo WRAP.
- **Otras Organizaciones e iniciativas**
- **La Asociación por el Trabajo Justo (The Fair Labor Association - FLA).** Es una organización no lucrativa que combina los esfuerzos de la industria, de las organizaciones no gubernamentales y de las universidades, para promover la adherencia a los estándares de trabajo internacionales y mejorar las condiciones de trabajo por todo el mundo.
  - **Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International (SAI).** Su misión es promover los derechos humanos de los trabajadores alrededor del mundo. SAI trabaja con compañías, grupos de consumidores, ONG, trabajadores, sindicatos, gobiernos locales, así como con una red de agencias acreditadas para auditar, asegurando que los trabajadores sean tratados de acuerdo con los derechos humanos básicos.
  - **Iniciativa de Comercio Ético (The Ethical Trading Initiative – ETI).** Es una alianza de compañías, ONG y organizaciones sindicales cuyo objetivo primordial es asegurarse que las condiciones laborales de los trabajadores que producen para el mercado del Reino Unido cumplan o excedan los estándares laborales internacionales.
  - **Consortio de lo Derechos de los Trabajadores (The Worker Rights Consortium – WRC).** Es una organización no lucrativa creada por administraciones de colegios y universidades, estudiantes y expertos en derechos laborales cuyo propósito es ayudar a reforzar los Códigos de Conducta adoptados por colegios y universidades.
  - **Fundación Ropa Justa (Fair Wear Foundation - FWF).** Fundada en Holanda por los sindicatos, las federaciones de sindicatos, las ONG (incluyendo la CRL holandesa) y las federaciones de la industria textil. Las empresas que cumplen con el código (basado en gran medida en el código

modelo de la CRL) y con el su sistema de implementación y control, reciben, tras la verificación por parte de la fundación, un certificado (etiqueta social) que asegura a los consumidores que la ropa se fabrica en condiciones dignas.

## **5.2 Estándares de Compañías.**

En el sitio Web (<http://www.itglwf.org>) de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero, se encuentran publicados cerca de 50 códigos de conducta en formato Word, de los principales minoristas de la industria textil, entre los que se destacan: The Gap; H & M; Columbia Sportswear Company; Levi Strauss & Co; y Sara Lee, entre otros.

En general todas las corporaciones exigen a sus proveedores el cumplimiento de los lineamientos establecidos en los códigos de conducta como condición de contratación. Serán interrumpidos los trabajos con aquellos proveedores que incumplan con el código de conducta. Anexos códigos de conducta GAP INC, H&M y estándares para proveedores Sara Lee.

### **Ejemplo- Compañía líder – C&A**

“La organización C&A no tolera ni la mano de obra infantil ni ninguna otra forma de explotación de las personas o del medio ambiente. Y esto se aplica también a nuestros proveedores y subproveedores. Para asegurar esto, mantenemos un Código de Conducta para el Suministro de Mercancía. La ejecución de este código está a cargo de un organismo de inspección independiente (SOCAM). Si un proveedor incumple el código en cuanto a la fabricación para C&A, o para cualquier otro cliente, no dudaremos en poner fin a nuestras relaciones comerciales... incluida la cancelación de los pedidos pendientes”.

## **5.3 Código de Conducta del Sector Hondureño**

En Honduras existe un código de conducta para el sector de la maquila, el cual cobija a los miembros y no miembros de la Asociación Hondureña de Maquiladores, ver anexo 3.

La Asociación Hondureña de Maquiladores es una organización del sector privado sin ánimo de lucro ni fin político para promover y desarrollar las exportaciones de prendas de vestir, para servir y representar a sus miembros ante las instituciones públicas y privadas, a nivel nacional e internacional<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Tomado de: <http://www.ahm-honduras.com/>

## 5.4 Servicios en los ZIP y otros

En algunos parques industriales de los países maquiladores se ofrecen servicios de infraestructura que pueden contribuir a las mejores prácticas ambientales y sociales de los proveedores del servicio de maquila; entre estas prácticas se destacan plantas de tratamiento de aguas, programas de reciclaje y en algunos casos la adopción de políticas medioambientales. Igualmente se destacan los servicios de auditorías (códigos de conducta), guarderías, seguridad y servicios logísticos como transporte y comunicaciones, entre otros.

## 6. Mejores prácticas

### 6.1.1 Compañía compradora

**NIKE<sup>11</sup>:** La decisión de Nike de revelar públicamente los nombres y direcciones de todas las fábricas aprobadas que producen artículos de la marca Nike, representa un avance hacia una mayor transparencia y responsabilidad corporativa en la industria. Pone a la cadena global de suministros de Nike a disposición del escrutinio público y podría motivar a otras empresas a hacer lo mismo.

Nike ha revelado los nombres y direcciones de todas las fábricas aprobadas que producen artículos de la marca Nike, más de 700 fábricas. Nike dice que en 2005 trabajará sobre “un cronograma para tratar el tema de la responsabilidad corporativa en todas nuestras marcas.”

La mayoría de las grandes tiendas y marcas se han negado a revelar voluntariamente las ubicaciones de las fábricas donde se hacen sus productos, argumentando que esto es “información propietaria” y que revelar esta información permitiría a sus competidores obtener acceso a secretos comerciales y de diseño de productos. Ver anexo 4 – Programas de las compañías. Ver anexo 4 – Programas Compañías: Informe de responsabilidad corporativa de Nike.

**GAP:** En diciembre de 1995, GAP se convirtió en la primera de las marcas importantes del Norte en aceptar el monitoreo independiente de las condiciones de trabajo en una fábrica contratista que producía sus prendas. En 2003, Gap Inc. dio a conocer su primer Informe de Responsabilidad Social dando un perfil de las actividades de responsabilidad social empresarial (RSE) de la empresa.

Gap Inc. es una de las cadenas de almacenes de ropa más grande de Estados Unidos, con cerca de 3000 tiendas y USD 16.3 billones de ingresos fiscales registrados en el 2004. Más de 150.000 empleados en el mundo.

GAP Inc. controla tres compañías distintas: Banana Republic, Old Navy, y la marca GAP propiamente dicha. Cada compañía posee tiendas que venden prendas diseñadas a

---

<sup>11</sup> Tomado de: Red de Solidaridad de la Maquila

satisfacer las necesidades de diferentes grupos. Banana Republic vende ropa más cara con una imagen de gama alta, la GAP vende ropa de precios moderados que se dirigen a hombres y mujeres de mediana edad y Old Navy vende prendas baratas orientadas a niños y jóvenes. Ver anexo 4 – Programas Compañías: Código de Conducta GAP Inc.

## 6.2 Compañía de maquila

En Honduras Invasa, Industrial Emboidery, Mavest, Dragon Maya, Eninsa, Exportex, Protexsa, Unisa hacen parte de las empresas de servicio de maquila que cuentan con la certificación WRAP. Ver anexo 5 – Mejores prácticas Honduras.

### 6.1.2 ZIP

En Honduras, BUFALO, BUENAVISTA Y CHOLOMA hacen parte de los parques industriales que cuentan con algún tipo de práctica ambiental. Ver anexo 5 – Mejores prácticas Honduras.

## 7. Recomendación para el sector financiero

| <b>Recomendaciones a instituciones financieras para análisis clientes sector maquila</b> |   |
|--|---|
| <b>1</b>   | Verificar si sus clientes son proveedores de grandes corporaciones: Nike, Sara Lee, Gap, Gildan. Corporaciones que exigen sistemas de manejo ambiental y acatamiento de códigos de conducta.  |
| <b>2</b>   | Verificar si se les exige o si tienen contemplado el seguimiento de un código de conducta (ver códigos de conducta corporaciones en: <a href="http://www.itglwf.org">http://www.itglwf.org</a> )  |
| <b>3</b>   | Pedir informes de auditorias externas (sociales y ambientales).   |
| <b>4</b>   | Indagar si la empresa sigue algún tipo de lineamiento ambiental como sistemas de gestión ambiental, listas de productos químicos prohibidos, tratamiento de residuos peligrosos, campañas de reciclaje, ahorro de energía y agua o exigencias de corporaciones. |
| <b>5</b>   | Indagar sobre prácticas de salud ocupacional, y en especial si sus empleados están afiliados a seguridad social   |
| <b>6</b>   | Verificar ubicación del cliente (en un parque industrial que preste servicio de tratamiento de aguas o en una zona sin ningún tipo de gestión ambiental)  |
| <b>7</b>   | Determinar tiempo de trabajo del cliente con las corporaciones: Tener en cuenta si es una empresa “Golondrina” que puede salir en cualquier momento del país o si por el contrario tiene contratos estables y constantes.                                       |
| <b>8</b>   | Establecer convenios de información con instituciones de apoyo al sector (Asociación Hondureña de Maquiladores, organismos de regulación ambiental, ONGs de apoyo o control a la industria, etc.) .   |
| <b>9</b>   | Verificar reportes ambientales enviados a la Secretaría del Estado en el Despacho del Ambiente - SEDA (exigencia para proyectos categoría 1 y 2 correspondiente al sector de fábricas de ropa y accesorios de tela).  |
| <b>10</b>  | Implementar metodología de evaluación de riesgos ambientales y sociales en proyectos de préstamos e inversión (FMO, IFC, Banco Cuscatlán, Ecobanking, etc.).  |

## **Anexo 1**

### **Marco Legal Hondureño**

#### **1.1 Requerimientos laborales**

Tomado y adaptado de: “Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Honduras”. ASEPROLA – COFEMUH, Noviembre 2004<sup>12</sup>.

- Condiciones decentes de trabajo.
- Libertad sindical.
- Negociación colectiva.
- Eliminación del trabajo forzoso y las horas extras obligatorias.
- Eliminación del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación.

#### **I. Condiciones decentes de trabajo**

##### **Constitución Política:**

- Artículo 128, Num. 6: destaca la responsabilidad del patrono de cumplir en sus establecimientos las disposiciones legales sobre higiene y salubridad, adoptando las medidas que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los trabajadores, incluyendo las explotaciones agrícolas. Establece protección especial para las mujeres y los menores.
- Artículo 128 Num.12: *"Los patronos están obligados a indemnizar al trabajador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales."*

##### **Código de trabajo:**

- Título V y Capítulo I de Higiene y Seguridad en el Trabajo: establece las responsabilidades del sector patronal de garantizar locales y equipos de trabajo seguros. Aplica medidas sobre situaciones insalubres o sustancias y desechos tóxicos. Establece la obligación de los empleadores a pagar las indemnizaciones, cuando no hayan sido asumidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social. La imprudencia o impericia del trabajador, no exime de responsabilidad a su empleador.
- Artículo 142: Obliga a los patronos que tengan más de 20 trabajadores, a acondicionar un local para que las madres alimenten a sus hijos menores de 3 años y puedan dejarlos ahí en horas de trabajo al cuidado de una persona idónea pagada por ellos.
- Artículo 145: *"El Estado conservará el medio ambiente adecuado para proteger la salud de las personas."*

---

<sup>12</sup> Ver: [www.aseprola.org](http://www.aseprola.org)

- Capítulo VI: contempla el derecho que toda persona tiene a la seguridad de sus medios económicos, si esta estuviera incapacitada para trabajar o para obtener trabajo.
- El Instituto Hondureño de Seguridad Social es el ente encargado de prestar y administrar los servicios de seguridad social a través de sus diferentes regímenes: Enfermedad, Accidentes de trabajo, Maternidad, Desocupación comprobada, Subsidio de familia, Enfermedades profesionales y Vejez. Todo empleador debe inscribir en el IHSS a todo trabajador que ingrese o egrese de su servicio.

### **Ley del Seguro Social:**

Artículo 42 (reformado): establece que las prestaciones las deberá prestar el IHSS en caso de un accidente de trabajo o enfermedad profesional

## **II. Libertad Sindical**

### **Constitución Política:**

- Artículo 134: Frente al despido de un o una sindicalista, no existen procedimientos administrativos ni judiciales que sean especiales para revisar estos casos. Es decir, que se sigue la vía ordinaria para resolverlos, como en cualquier despido.

### **Código de trabajo:**

- Artículo 21: excluye del derecho de sindicación a los trabajadores de explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez trabajadores.
- Artículo 475: indica la necesidad de contar con un mínimo de 30 trabajadores para constituir un sindicato.
- Artículos 510 c y 541 c: prohíbe que los extranjeros ocupen cargos de dirección sindical;
- Artículos 10 y 469: prohíben prácticas laborales desleales que obstaculicen, impidan o limiten de cualquier forma el libre ejercicio a la libertad sindical.
- Artículo 517: Prohíbe la movilidad funcional previa o posterior a la constitución del sindicato. *"Los colectivos que gozan de fuero sindical son los trabajadores que pretenden constituir u organizar un sindicato y los dirigentes sindicales"*.
- Artículo 113: Ante el incumplimiento de la orden de reintegro al trabajo para un o una sindicalista, declarada por la autoridad judicial, puede ordenarse el apremio del empleador.
- Artículo 472: indica que el ejército y la policía, pueden constituir organizaciones sindicales, pero no pueden realizar negociaciones colectivas. Además dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos o más sindicatos de trabajadores.
- Artículo 504: Un 90% de los afiliados deben ser trabajadores hondureños.

### **Ley orgánica de la policía:**

- Prohíbe la sindicalización de los guardias de seguridad.

### **Decretos legislativos:**

- N° 43-97: Reforma los artículos 20 y 35 de la Ley del Salario Mínimo, contemplando su revisión por lo menos una vez al año y el establecimiento del BONO EDUCATIVO por familia.
- No.179-97: Reforma los artículos 1 y 9 de la Ley del Séptimo Día y Tercer Mes, en concepto de Aguinaldo.
- No. 218-97: Ley del Estatuto de los Trabajadores Sociales: regula las relaciones de trabajo entre el Trabajador Social y el Contratante.

## **III. Negociación Colectiva**

### **Constitución Política:**

- No se consagra el derecho de negociación.

### **Código de trabajo:**

- Artículo 53: Indica que la representación de los trabajadores en el contrato o convención colectiva, puede ser asumida por una o varias organizaciones de trabajadores así como por los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente.
- Artículo 790: Se establece que en caso de una negociación frustrada iniciada por el sindicato surgirá una convención colectiva. Con respecto a trabajadores no sindicalizados surgirá -si se produce el acuerdo- un pacto colectivo de condiciones de trabajo, que ubicaríamos como el “arreglo directo”.
- Artículo 794: El procedimiento de conciliación es una etapa posterior a la de arreglo directo. Si no se logra un acuerdo por medio del arreglo directo; los trabajadores organizados o sindicalizados deben acudir a la conciliación.
- Artículo 60: Indica que la convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor.
- Artículos 65 a 66 y 82 a 84: Ante el incumplimiento el acuerdo logrado por parte del empleador, los trabajadores pueden solicitar que cumpla con lo acordado mediante las acciones judiciales ordinarias. El empleador puede ser multado por la autoridad administrativa, y cobrados los daños y perjuicios ocasionados por decisión de la autoridad judicial.
- Artículos 617, 620 y 625: También se puede solicitar el apremio del empleador en caso de que incumpla la orden de reintegro del trabajador.



#### **IV. Eliminación del trabajo forzoso y las horas extras obligatorias**

##### **Ley de Rehabilitación del Delincuente:**

- Decreto núm. 173-84 de 15 de octubre de 1984
- Artículo 52: El trabajo en prisión puede ser obligatorio para el condenado y voluntario para el procesado

##### **Convenios Internacionales OIT:**

- Convenio 29: Establece de manera detallada el contenido del trabajo forzoso u obligatorio y las excepciones que puede haber al respecto, 1930. Ratificado el 21 de febrero de 1957
- Convenio 105: Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley, 1957. Ratificado el 4 de agosto de 1958

#### **V. Eliminación del trabajo infantil**

##### **Constitución Política:**

- Artículos 124, 128.7 y 171: Se prohíbe el trabajo de los menores de edad que participen de educación mínima u obligatoria, hasta el ciclo de enseñanza general básica, que es gratuita.
- Artículo 24: Prohíbe el trabajo del menor que pueda afectar su salud o impedir su desarrollo físico o mental
- Artículo 128.7: La edad mínima de admisión al empleo es de 16 años

##### **Código de trabajo:**

- Artículo 129: Derecho de participar en programas de formación profesional.
- Artículo 395: Se prohíbe que ejecute actividades consideradas como insalubres y peligrosas.
- Artículo 128 y 44: En actividades consideradas como insalubres o peligrosas, la edad mínima se mantiene en 16 años (art. 128 CT) y se exige 18 años en labores de pesca submarina o en la contratación de servicios en el exterior.
- Artículo 32: La jornada laboral del menor de edad es de 6 horas diarias y 30 semanales, y si se trata de menores cuya edad se encuentra entre 14 y 16 años, la jornada se reduce a 4 horas diarias y 20 a la semana.
- Artículo 129: Se prohíbe la jornada extraordinaria para menores de 16 años.

### **Reglamento sobre el trabajo infantil:**

- Artículos 38 y 47: Derecho de participar en programas de formación profesional.
- Artículos 122 y 123: Se prohíbe que ejecute actividades consideradas como insalubres y peligrosas.
- Artículo 20: El CNA autoriza el trabajo de menores a partir de los 14 años, siempre y cuando participen del sistema educativo.

### **Convenios Internacionales OIT**

#### *Ratificados:*

- Convenio 138, sobre la edad mínima para trabajar, 1999. Ratificado el 9 de junio de 1980.
- Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Ratificado el 25 de octubre del 2001.

## **VI. Eliminación de la discriminación**

### **Constitución Política:**

- Artículo 127: *"toda persona tiene derecho al trabajo"*.
- Artículo 128.11: Establece la igualdad de remuneración en idénticas condiciones de puesto, jornada, eficiencia y tiempo de servicio.
- La mujer en estado de embarazo y hasta 3 meses después del parto, no puede ser despedida sin justa causa.

### **Código de trabajo:**

- Artículos 124 y 144: Igualdad en la remuneración.
- Artículos 124, 144 a 145: Los procedimientos judiciales garantizan el despido justificado, asimismo la reinstalación inmediata, si el despido fuese discriminatorio.
- Artículo 96.6: Se prohíben prácticas que restrinjan las posibilidades de colocación de los trabajadores, como la elaboración de "listas negras o índices".
- Artículo 379: El trabajador puede solicitar libremente dejar el trabajo cuando tenga una enfermedad terminal.
- Artículo 147: Prohibición de contratar a las mujeres embarazadas, en trabajos que requieran mayores esfuerzos y trabajos de noche que se prolonguen por más de cinco horas.

### **Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer:**

- Artículos: 44, 46 y 49: Se prohíbe utilizar como requisito previo de contratación la prueba de embarazo, y cualquier acto discriminatorio de remuneración, selección, asignación de trabajo y promoción, formación, educación y capacitación.

**Código Penal:**

- Artículo 147: Se prevé el tipo delictivo de hostigamiento sexual en situación de superioridad jerárquica laboral, administrativa, docente o análoga Ley Especial sobre VIH/SIDA.
- Artículo 54: El trabajador o trabajadora no está obligada a informar sobre su condición de enfermedad al empleador, mientras no implique riesgo de contagio para otras personas.
- Artículo 52 y 53: Por su enfermedad, el empleador no podrá degradar o disminuir su salario, ni negar o restringir la atención médica necesaria, ni despedir al trabajador por su condición de infectado por VIH o enfermo de SIDA.

**Decretos legislativos:**

- No. 34-2000-09-22: Ley de Igualdad Oportunidades para la Mujer. Introduce un capítulo relativo a la Igualdad y Oportunidades en el Trabajo y la Seguridad Social para la mujer trabajadora.
- No. 17-91 del 5 de marzo de 1991, establece en el Artículo 4 que los minusválidos tienen derecho a no ser discriminados en materia de salario, jornadas, premios o estímulo, vacaciones, etc.

**1.2 Requerimientos ambientales**

**Ley General del Ambiente Decreto Número 104 de Mayo 27 De 1993. Artículo 5:** Esta ley dice que el Gobierno conservará el ambiente adecuado para proteger la salud de las personas, declarando de utilidad y necesidad pública la explotación técnica y racional de los recursos naturales de la nación. Además de que es deber del Gobierno propiciar un estilo de desarrollo que, a través de la utilización adecuada de los recursos naturales y del ambiente, promueva la satisfacción de las necesidades básicas de la población presente sin comprometer la posibilidad de que las generaciones futuras satisfagan sus propias necesidades.

Se crea la Secretaría del Estado en el Despacho del Ambiente (SEDA), responsable de cumplir y hacer cumplir la legislación ambiental de Honduras; de la formulación y coordinación global de las políticas nacionales sobre el ambiente; velar porque se cumplan esas políticas y, de la coordinación institucional pública y privada en materia ambiental.

La Ley también dice que los proyectos, instalaciones industriales o cualquier otro tipo de actividad pública o privada, susceptible de contaminar o degradar el ambiente, los recursos naturales o el patrimonio histórico cultural de la nación, serán precedidos obligatoriamente de una evaluación de impacto ambiental (EIA), que permita prevenir los posibles efectos negativos.

**Delitos e Infracciones Administrativas:** Cualquier acción u omisión de la normativa ambiental que constituya delito o infracción administrativa, dará lugar a la aplicación de las sanciones siguientes:

- Reclusión decretada en su caso por la autoridad judicial ordinaria. Por la comisión de un delito ambiental.
- Multa cuya cuantía será la establecida en esta Ley y sus reglamentos.
- Clausura definitiva, total o parcial, de actividades o instalaciones, si la actividad contamina y perjudica la salud humana o el medio ambiente más allá de los límites establecidos en los reglamentos y normas técnicas.
- Suspensión temporal de actividades o instalaciones causantes del daño ambiental.
- Decomiso de las artes e instrumentos utilizados en la comisión del delito o infracción.
- Cancelación o revocación de autorizaciones generales o beneficios económicos o fiscales concedidos por las autoridades públicas.
- Indemnización al Estado o a terceros por los daños o perjuicios ocasionados al ambiente y a los recursos naturales y
- Reposición o restitución de las cosas y objetos afectados, a su ser y estado naturales, si fuera posible.

**Dirección de Evaluación y Control Ambiental –DECA:** Es la dependencia de la SEDA (Secretaría del Estado en el Despacho del Ambiente), encargada de organizar, coordinar, manejar y regular el Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SINEIA) con el objetivo de velar por la obligatoria aplicación de la Evaluación de Impacto Ambiental para todos los proyectos capaces de contaminar el medio ambiente y degradar los recursos naturales.

**Licencia Ambiental<sup>13</sup>:** La SEDA (Acuerdo 1085-2002) definió un listado de los proyectos susceptibles de afectar gravemente el ambiente y que obligatoriamente deberán preparar una evaluación de impacto ambiental. Este listado sirve también para identificar aquellos proyectos con impactos predecibles y circunscritos al ámbito local, cuyas medidas de mitigación responden aun marco normalizado para su correcta ejecución y que aún no requiriendo una EIA, deben ser objeto de un diagnóstico previo a la emisión de su permiso ambiental. Además sujetará los proyectos que aún necesitando un diagnóstico referido deben reportar sus actividades conforme al procedimiento establecido por la Secretaria. Los criterios para determinar los proyectos que requieren autorización ambiental se determinaron a través de una tabla de Categorización Ambiental.

Es esta tabla de categorización se clasifica en categoría 1 a las fábricas de ropa y accesorios de tela tamaño pequeño, mientras que se clasifica en categoría 2 a las de tamaño mediano y grande.

---

<sup>13</sup> Tomado de: La Gaceta. Republica de Honduras. 28 de Octubre de 2002

| Categoría | Tipo de Proyecto  |
|-----------|---|
| 1         | Proyectos que deberán únicamente reportar sus actividades, recibiendo en reconocimiento una constancia de registro. |
| 2         | Proyectos con impactos predecibles deberán firmar un contrato estandarizado previo a su autorización ambiental.     |
| 3         | Proyectos que requieren una licencia ambiental.   |
| 4         | Estos proyectos no pueden ser ejecutados.   |

De acuerdo con la anterior categorización se puede argumentar que las fábricas de ropa y accesorios de tela no requieren una licencia ambiental para su funcionamiento.

## **Anexo 2**

### **Monitoreo – WRAP**

Tomado de: ¿Están las fábricas de confecciones teniendo un mal WRAP? Red de Solidaridad de la Maquila. [www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

A diciembre de 2001, el WRAP había certificado más de 115 fábricas en 15 países en cumplimiento de un conjunto de estándares laborales mínimos conocidos como los Principios del WRAP. En las Américas solamente, 99 fábricas en 7 países han recibido el "Sello de Aprobación de Buena Fábrica" del WRAP. Según el sitio Web del WRAP (actualizado a octubre de 2002), se han registrado para certificación un total de 615 fábricas de 65 países. WRAP no ha respondido a pedidos de la RSM por información más actualizada.

Apoyan el Programa del WRAP asociaciones de la industria de la confección y de zonas francas en 13 países, así como la Asociación Guatemalteca de Exportación de Productos Agrícolas no Tradicionales, y el grupo de lobby estadounidense pro libre comercio Acción Caribe/América Latina (C/LAA). Representantes de los gobiernos de El Salvador, Nicaragua y la República Dominicana han expresado también su apoyo a esta iniciativa.

Al igual que el sistema de certificación de fábricas SA8000 del SAI, el Programa WRAP acredita a firmas comerciales de auditoría social para certificar fábricas que cumplen con los Principios del WRAP. Sin embargo, a diferencia del estándar SA8000, que se basa estrictamente en las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios del WRAP requieren muy poco más que el cumplimiento de las legislaciones locales.

#### **¿Quién realiza el monitoreo?**

A la fecha, el WRAP tiene acreditadas 10 firmas comerciales para llevar a cabo "monitoreo independiente" en 49 países. Los monitores son acreditados por país, pero hay algunas grandes firmas comerciales de auditoría que han sido acreditadas para la gran mayoría de los países. Por ejemplo, Intertek Testing Services está acreditada para 47 países, Cal Safety Compliance Corporation (CSCC) para 32, y Global Social Compliance LLC (anteriormente PricewaterhouseCoopers) para 15 países.

Los monitores incluyen algunas pocas firmas de base local, como la de El Salvador, Reducción de Riesgos S.A. de C.V, que está acreditada para El Salvador, la República Dominicana, Guatemala, Honduras y Nicaragua. Otras firmas locales de monitoreo son Accordia USA para Honduras, Acorn CTS, LLC para México y los EE UU, Marsh Brockman & Shuh para México, Marsh Risk Consulting para los EE UU, y Global Standards (Toan Tin Consulting Co.) para Vietnam.

A la fecha, ninguna ONG ha sido acreditada como monitor del WRAP.

### **Anexo 3**

#### **Código de Conducta: Asociación Hondureña Maquiladores**

**CONSIDERANDO:** Que la industria maquiladora hondureña dentro del marco de la inversión y el fomento para el Desarrollo Sostenido, ha alcanzado gran importancia en el desarrollo económico y social de la nación, al haber generado productividad, captación de divisas, transferencia tecnológica y un notable efecto multiplicador sobre otros rubros económicos.

**CONSIDERANDO:** Que el sector industrial maquilador hondureño, ha generado gran cantidad de empleo y propiciado una mejor educación al empleado, mediante la capacitación y adiestramiento en los puestos de trabajo, lo que ha contribuido a establecer una nueva generación de trabajadores aptos para obtener mejores niveles de bienestar para ellos y sus familias, lo que nos ubica como un país confiable para nuevas inversiones.

**CONSIDERANDO:** Que la Industria Maquiladora Hondureña, cree firmemente en el respeto a la integridad y dignidad del trabajador hondureño y de su familia, el cual unido en un haz de voluntades con el inversionista, busca encontrar mejores niveles de beneficio colectivo y de seguridad laboral.

En base a lo anterior, la Asociación Hondureña de Maquiladores asume el firme compromiso de cumplir y respetar las leyes laborales, de higiene y seguridad Industrial y del Medio Ambiente que están vigentes en Honduras, razón por la cual promulga el siguiente:

#### **CÓDIGO DE CONDUCTA DE LAS EMPRESAS MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN HONDUREÑA DE MAQUILADORES**

##### **Capítulo I - DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.** Las empresas miembros de la Asociación Hondureña de Maquiladores velarán por el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones que norman las relaciones laborales, especialmente en lo referente al trabajo de menores de edad, régimen de mujeres en estado de embarazo, régimen de higiene y seguridad industrial, régimen de salarios y jornada de trabajo.

**Artículo 2.** Las empresas maquiladoras no harán discriminaciones por razón de raza, credo político, nacionalidad, sexo, religión o por cualquier otra razón inherente a derechos que asisten al ser humano.

**Artículo 3.** Las empresas maquiladoras velarán porque sus trabajadores operen con eficiencia y calidad, para lo cual los proveerán de entrenamiento, maquinaria adecuada y salarios competitivos en relación con la productividad y la economía del país,

cumpliendo con los requisitos que ordenan las leyes y reglamentos que actualmente existen en Honduras.

**Artículo 4.** Las empresas observarán las reglamentaciones existentes y las que en el futuro se promulguen en materia de protección del medio ambiente, seguridad preventiva en materia de narcotráfico y acuerdos de circunvención.

## **Capítulo II - DEL TRABAJO DE MENORES DE EDAD**

**Artículo 5.** La contratación de menores de edad en las empresas maquiladoras estará regida por lo que a este efecto prevén el Código del Trabajo y el Código de la Niñez. Al emplear menores de edad, se podrán establecer otros beneficios diferentes a los consignados en dichas leyes, siempre y cuando superen los ya establecidos en las mismas.

## **Capítulo III - DEL TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO**

**Artículo 6.** Las empresas maquiladoras cumplirán con todas las disposiciones legales que sobre el régimen de mujeres en estado de embarazo, contiene el Código del trabajo; en consecuencia la mujer en estado de embarazo que laboren en la industria de la maquila serán previstas en las leyes laborales y los respectivos reglamentos de trabajo.

## **Capítulo IV - HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 7.** Con el propósito de obtener, mayor productividad y mejor calidad, las empresas maquiladoras velarán por que su ambiente de trabajo estimule a sus trabajadores y los oriente a mejorar estos dos parámetros. En este sentido, dichas empresas se obligan a cumplir con los requerimientos que en materia de higiene y seguridad contiene el Código de Trabajo y los respectivos reglamentos de trabajo de cada empresa en particular.

## **Capítulo V - PROTECCION AL MEDIO AMBIENTE**

**Artículo 8.** Las empresas maquiladoras observarán todas las leyes y reglamentaciones que en materia de protección al medio ambiente estén vigentes y además, en la medida de sus posibilidades económicas, colaborarán voluntariamente con los programas que en materia de protección al medio-ambiente se implementen a nivel nacional, municipal o privado.

## **Capítulo VI - SEGURIDAD EN MATERIA DE ACTOS DELICTIVOS**

**Artículo 9.** Las empresas maquiladoras colaborarán con los programas que adopten las compañías de transporte, con el propósito de evitar que sus exportaciones sean utilizadas para le narcotráfico u otros actos delictivos.



## **Capítulo VII - DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 10.** Con el propósito de que exista armonía entre la fuerza de trabajo y el sector empresarial, y que ello conlleve a la expansión de la Industria y atracción de más inversión en el ramo, las empresas maquiladoras se comprometen al fiel cumplimiento del presente Código de Conducta; en consecuencia, respetarán todas sus disposiciones, además de las leyes de la nación, y las que específicamente regulen las relaciones laborales.

**Artículo 11.** Las empresas maquiladoras reconocen el derecho que tienen los trabajadores para pertenecer a cualquier tipo de organización que deseen, siempre y cuando el ejercicio de este derecho se realice de conformidad con la ley y, por consiguiente, no se irrespeten ni vulneren los derechos de la empresa ni de sus ejecutivos; asimismo, reconocen el derecho que tiene todo hombre o mujer a que se le respete en su dignidad personal y en todos los derechos que como seres humanos les son inherentes.

**Artículo 12.** Las empresas maquiladoras miembros de la Asociación Hondureña de Maquiladores que subcontraten empresas que no pertenezcan a dicha Asociación, exigirán a estas últimas el cumplimiento del presente Código como requisito para la subcontratación.

**Artículo 13.** La Asociación Hondureña de Maquiladores velará por el fiel cumplimiento de este Código de Conducta, con base en los estatutos de la organización. Las empresas miembros de la Asociación aceptan el presente Código de Conducta y las disposiciones que por incumplimiento del mismo emanen de la Junta Directiva de la institución.

## **Anexo 4**

### **Programas de Compañías**

#### **1. Prácticas sociales en el sector**

##### **1.1 Informe de responsabilidad corporativa de Nike<sup>14</sup>:**

El 13 de abril de 2005, Nike dio a conocer su segundo Informe de Responsabilidad Corporativa (RC) y el primero emitido desde 2001. A continuación se presenta la evaluación de RSM de los puntos fuertes y débiles del informe de RC de Nike. (Nuestra evaluación no examina las secciones del informe que tratan con asuntos ambientales, o los temas de diversidad de empleo.)

La decisión de Nike de revelar públicamente la ubicación de fábricas deja al descubierto la verdadera razón del argumento de “información propietaria”: un intento de esconder las condiciones de las fábricas del escrutinio público. Si una empresa que ha invertido tanto como Nike en el diseño de su marca y productos puede revelar la ubicación de sus fábricas, no existe razón alguna para que otras empresas no puedan hacer lo mismo.

#### **Condiciones de trabajo**

El informe de Nike es mucho más honesto que declaraciones previas de la empresa e informes sobre el predominio de violaciones a los derechos de los trabajadores en su cadena de suministros y en la industria de la confección en general. Esto es en sí mismo un importante paso adelante, dado que la mayoría de los informes anteriores de la empresa fueron considerados por el movimiento contra la explotación como esfuerzos de relaciones públicas para tratar de minimizar el impacto de informes independientes de abusos a los derechos de los trabajadores.

Porcentaje de auditorías de Nike (monitoreo de fábricas por personal de cumplimiento de Nike) con una o más instancias de incumplimiento.

- Acoso y abuso: 25-50%.
- Horas de trabajo: 50-100% exceden el estándar de Nike; 25-50% exceden el mínimo legal.
- Salarios: 25-50% por debajo del mínimo legal.
- Libertad de asociación prohibida por ley: 10-25%.

El informe presta considerable atención a las restricciones a la libertad de asociación en países como China donde se localiza un porcentaje mayor y creciente de su producción.

La falta de conciencia de los trabajadores sobre las disposiciones básicas del código de conducta es identificada también como un importante desafío para la empresa.

---

<sup>14</sup> Tomado de: Red de Solidaridad de la Maquila. [www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

Según el informe, en los próximos años, Nike se centrará en los siguientes temas prioritarios:

- Libertad de asociación.
- Acoso y abuso y procedimientos de reclamo.
- Pago de Salarios.
- Horas de trabajo.
- Medio ambiente, seguridad e higiene.

### **Proceso de monitoreo y verificación**

El informe revela que el personal de cumplimiento de Nike realiza auditorías internas del 25-33% de las fábricas activas por año. Los hallazgos y las acciones correctivas que surgen de estas auditorías no son revelados públicamente, aunque en el informe de RC se presentan hallazgos consolidados por región geográfica.

La Asociación Trabajo Justo (FLA), de la cual Nike es “Empresa Participante”, lleva a cabo auditorías externas del 5% de las fábricas activas de Nike por año. Los hallazgos de auditoría y la acción correctiva de la FLA son reveladas públicamente.

### **Hallazgos de auditoría de la FLA**

Mientras que los temas de seguridad e higiene son más frecuentes en los informes de auditorías externas de la FLA de las fábricas de proveedores de Nike, el Segundo Informe Anual de la FLA admite que las violaciones a la libertad de asociación, acoso y abuso, discriminación y disposiciones sobre salarios y beneficios están minusvaloradas debido a problemas con la calidad de las auditorías.

### **Participación de interesados**

El informe se refiere a recientes iniciativas en las que Nike consulta o se relaciona con organizaciones laborales o no gubernamentales, incluyendo dos en las que participó la RSM: el Foro de Partes Interesadas de febrero de 2004, con la participación de representantes de sindicatos y ONGs de derechos laborales y medio ambiente, inversores y proveedores; y el actual Foro del Acuerdo Multifibra, que examina cómo tratar los impactos negativos de la eliminación de cuotas.

## **1.2 GAP INC. Código de Conducta del Vendedor**

Este código de la conducta del vendedor se aplica a todas las fábricas que produzcan las mercancías para GAP, Inc. o cualquiera de sus subsidiarios, divisiones, afiliados o agentes ("GAP"). GAP reconoce que hay diversos ambientes legales y culturales en los cuales las fábricas funcionan a través del mundo, este código dispuso los requerimientos básicos que todas las fábricas deben cumplir para hacer negocios con GAP.

**I. Principio General.** Las fábricas que producen las mercancías para el GAP funcionarán en conformidad completa con las leyes de sus países respectivos y con el resto de leyes, reglas y regulaciones aplicables.

**II. Ambiente.** Las fábricas deben cumplir con todas las leyes y regulaciones ambientales aplicables. Donde tales requisitos sean menos rigurosos que los propios, se anima a las fábricas a que resuelvan los estándares determinados en la declaración de principios ambientales del GAP.

**III. Discriminación.** Las fábricas emplearán a trabajadores en base de su capacidad de hacer el trabajo, no en base de sus características o creencia personales.

**IV. Trabajo Forzado.** Las fábricas no utilizarán ninguna prisión, ni forzarán el trabajo, que debe ser voluntario.

**V. Trabajo Infantil.** Las fábricas emplearán solamente a trabajadores que cumplan el requisito legal mínimo aplicable de la edad o que tengan por lo menos 14 años de edad. Las fábricas también cumplir con todas las leyes laborales aplicables a menores de edad.

**VI. Salarios y Horas.** Las fábricas fijarán horarios, salarios y pago de horas extras, de conformidad con todas las leyes aplicables. Pagarán a los trabajadores por lo menos el salario mínimo legal o un salario que cumpla los estándares locales de la industria. Las fábricas realizarán horas extras a un nivel que asegure condiciones de trabajo humano y productivo. Los trabajadores pueden rechazar trabajar horas extras sin ninguna amenaza de castigo o despido.

**VII. Condiciones de Trabajo.** Las fábricas deben tratar a todos los trabajadores con respecto y dignidad y proveerles un ambiente seguro y sano. Las fábricas cumplirán con todas las leyes y regulaciones aplicables con respecto a condiciones de trabajo. La fábrica no permitirá la coerción psicológica o cualquier otra forma del abuso físico o no físico, incluyendo amenazas de violencia, hostigamiento sexual, griterío o algún otro abuso verbal.

**VIII. Libertad de Asociación.** Los trabajadores son libres de unirse a asociaciones de su propia elección. Las Fábricas no deben intervenir con los trabajadores que quieran asociarse en forma legal y pacífica.

**Monitoreo y Aplicación.** Como condición para hacer negocios con GAP cada fábrica debe cumplir con este Código del Vendedor. GAP continuará desarrollando sistemas para evaluar y asegurar el cumplimiento. Si GAP determina que alguna fábrica ha violado este código, GAP solicitará a la fábrica la implementación de planes de acción correctivos o puede terminar su relación comercial.

## **2. Prácticas ambientales en el sector**

### **2.1 H&M<sup>15</sup>**

La cadena sueca H&M, Hennes y Mauritz fue fundada en 1947. En la actualidad, H&M está presente en 22 países y cuenta con una plantilla de 45.000 trabajadores, cuyo objetivo es ofrecer moda y calidad al mejor precio.

Estableció una política medioambiental con la cual pretende colaborar con los proveedores para mejorar el nivel social y medioambiental en las fábricas donde produce su ropa.

#### **El trabajo de H&M por el medio ambiente**

Reducción del uso de productos químicos: H&M aspira a que los productos químicos perjudiciales para la salud y el medio ambiente no se utilicen en la fabricación de sus artículos. Todos los productos químicos prohibidos o de uso restringido están detallados en una lista de restricciones químicas de H&M.

Uso de material en las tiendas: H&M ha elaborado unas directrices medioambientales para la compra de productos de construcción y decoración de las tiendas. En la medida de lo posible se evita el uso de PVC (cloruro de polivinilo). Así, por ejemplo, desde el año 2002 no se ha vuelto a colocar ningún suelo de PVC. H&M continúa con el trabajo destinado a disminuir el consumo y aumentar el reciclaje de envases, perchas, material de decoración, material de consumo, etc.

H&M ha retirado de la venta todos los productos fabricados con PVC: A mediados de la década de los 90, H&M decidió retirar sucesivamente de la venta todos los productos con PVC, por razones medioambientales y de salud. PVC es un material plástico utilizado en los chubasqueros, imitaciones de piel y grabados de camisetas, bolsos y neceseres. También puede encontrarse en distintos tipos de envases. Desde el 1 de enero de 2002, H&M no vende productos con PVC.

Colaboración con los proveedores: H&M exige a sus proveedores el cumplimiento de la legislación medioambiental vigente en su país, así como tener los permisos en regla. El mayor impacto sobre el medio ambiente se produce al teñir telas y al refinar fibras – etapa de la producción que tiene lugar antes de empezar a coser la ropa de H&M. Por este

---

<sup>15</sup> Tomado de: <http://www.hm.com/es/hm/social/coc.jsp>

motivo, H&M trabaja con sus proveedores para mejorar la depuración del agua. Desde septiembre de 2004, las exigencias de depuración en las tintorerías y lavanderías de los proveedores de H&M son aún más estrictas.

Transporte: H&M pretende disminuir el impacto medioambiental ocasionado por el transporte de mercancía y, por esta razón, se está priorizando el transporte en tren en vez de en camión. Los transportes por carretera deben respetar seis exigencias medioambientales mínimas relacionadas con la clase de motor, el tipo de combustible y la formación de conducción ecológica de los conductores, entre otros aspectos.

Cultivo orgánico de algodón: En el 2004 H&M empezó a incluir un cinco por ciento de algodón cultivado orgánicamente en algunas prendas para niños fabricadas en Turquía. El primer año fue sólo un test en unos pocos productos, pero la intención es aumentar los volúmenes de algodón cultivado orgánicamente si la demanda global de algodón cultivado orgánicamente aumenta.

El medio ambiente y los proveedores: H&M ha puesto en marcha un proyecto piloto en cuatro países (India, Indonesia, Portugal y Turquía), con el objetivo de motivar a los proveedores a tomar una mayor responsabilidad medioambiental. A nivel interno, el proyecto recibe el nombre de SEMS, Supplier Environmental Motivation Strategy (en español: Estrategia para la motivación medioambiental de los proveedores). H&M ha costeado la primera fase del proyecto, destinada a examinar las fábricas de los proveedores y captar los aspectos medioambientales más importantes. Posteriormente, los proveedores se han marcado sus propios objetivos medioambientales, partiendo del resultado de la investigación realizada.

Las mejoras medioambientales pueden consistir en revisar las rutinas del uso de productos químicos, mejorar el tratamiento de los residuos peligrosos o invertir en una nueva planta depuradora de aguas residuales. La depuración de aguas residuales es muy importante ya que el agua escasea en muchos de los países de producción. Además, el consumo de agua en la producción textil es elevado, por ejemplo durante el proceso de lavado y teñido de las prendas.

La etiqueta ecológica de la Unión Europea, La Flor: Desde junio de 2005, H&M tiene licencia para utilizar La Flor, la etiqueta ecológica oficial de la Unión Europea ([www.eco-label.com](http://www.eco-label.com)). La Flor es un distintivo oficial que garantiza un uso limitado de sustancias perjudiciales y una menor contaminación del agua en toda la cadena de producción, desde el algodón en rama hasta el producto acabado. Asimismo, los criterios de calidad de esta etiqueta certifican que la prenda no se deforma ni destiñe.

**Anexo 5**  
**Mejores prácticas – Honduras.**

**5.1 Kattan Group<sup>16</sup>**

El Grupo Kattan, fundado en 1920, posee actualmente 8 fabricas, 5 de las cuales son instalaciones de confecciones con una amplia gama de productos. Ofrece servicios en los programas 806 y 807 del paquete completo y puede prestar el servicio de maquila, basados en las necesidades de sus clientes alrededor del mundo. **Todas las instalaciones son aprobadas por sus consumidores específicos y son aprobadas por WRAP.**

Las fortalezas del Grupo incluyen las siguientes:

- Una de las más grandes manufactureras de Honduras.
- Más de 1.2 millones de pies cuadrados de espacio para manufactura.
- Más de 10.000 trabajadores.
- Paquete completo 806, 807 y servicios 809.
- El consumo potencial de la fábrica está sobre 500.000 libras de tejido por semana.
- Significativa presencia política, social y económica en Honduras.
- Historia de empresas conjuntas exitosas con compañías extranjeras.
- Amplio reconocimiento como proveedor confiable en CBI.
- Pioneros en el desarrollo industrial y comercial de Honduras.
- Afinidad con la cultura gubernamental corporativa de Estados Unidos.
- Excelentes relaciones con instituciones financieras.
- **Responsabilidad social corporativa.**
- Estándares internacionales de calidad.
- Excelente recursos humanos entrenados.
- Gran capacidad de producción.

**Son compañías del grupo Katan:** Invasa, Industrial Emboidery, Mavest, Dragon Maya, Eninsa, Exportex, Protexsa, Unisa, Inhdelva Free Trade Zona, Industrial Development Corp.

**Clientes**

|                |                    |                     |
|----------------|--------------------|---------------------|
| Old Navy       | Tommy Hilfiger     | Vanity Fair         |
| Russell        | Dickies            | Kids Headquarters   |
| Oshkosh B'gosh | Pacific Sunwear    | Rigolletto          |
| Gear           | Gildan Active Wear | Girls will be Girls |
| Van Heusen     | Best Uniforms      | Nike                |
| Gap            | Sara Lee - Hanes   | Ralph Lauren        |
| Cross Creek    | Outer Banks        | Cintas              |
| JC Penney      | Target             | Pinnacle            |
| ARTEX          | Sak's              | USA Prons           |

<sup>16</sup> Tomado de: <http://www.kattangroup.com/companies.html>

## 5.2. Zip Bufalo<sup>17</sup>

La Gerencia General del ZIP BUFALO conciente de la limitación de los recursos naturales, así como de los impactos que su actividad pueda causar sobre el medio ambiente y con el fin de alcanzar un estado de Desarrollo Sostenible adopto una Política Medioambiental que empezó a regir a partir del 1 de enero del 2005, donde se compromete a:

- a. Realizar acciones constantes para prevenir la contaminación, así como controlar y minimizar el impacto medioambiental que su actividad genere sobre su entorno, dentro de un ambiente de mejora continua.
- b. Cumplir en todo momento la legislación medioambiental vigente que le aplica en todas sus áreas de actuación, así como todos aquellos requisitos y recomendaciones que la empresa suscriba con el medio ambiente.
- c. Aplicar los principios y prácticas de gestión ambiental con el fin de alcanzar objetivos y metas medioambientales exigentes. Estos objetivos y metas se establecerán y revisarán anualmente y en la medida de lo posible serán cuantitativos, controlando periódicamente los progresos realizados.
- d. Promover la formación e información medioambiental a todas aquellas personas que estén implicadas en la gestión y operación de ZIP BUFALO, mediante programas adecuados para que el respecto por el medio ambiente sea un elemento esencial en el desarrollo de las actividades de la empresa.
- e. Mantener una actitud abierta de información al exterior y de colaboración con las autoridades medioambientales, con el fin de incentivar a nuestros proveedores, empresas subcontratadas y empresas ubicadas en el parque industrial para que apliquen modelos de actividad coherente con el compromiso que ha adquirido ZIP BUFALO.

El complejo industrial tiene los siguientes arrendatarios y propietarios:

| <i>Contratos de Arrendamiento:</i> |                        |                          |
|------------------------------------|------------------------|--------------------------|
| <i>Fabricantes de Ropa</i>         |                        |                          |
| <i>Nombre Local</i>                | <i>Casa Matriz</i>     | <i>País de Origen</i>    |
| Charming Garments                  | Santafex, Inc.         | Hong Kong                |
| Confecciones Dos Caminos           | Fruit of the Loom      | Bowling Green, KY<br>USA |
| EMB Honduras                       | EMB Honduras           | Taiwan                   |
| Febena Fashion                     | Febena JF & A Co. Ltd. | Taiwan                   |

<sup>17</sup> Tomado de: [www.zipbufalo.com](http://www.zipbufalo.com)



| Kelly Hosiery de Honduras          | Kelly Hosiery               | Alabama, USA          |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| King Star Garments Honduras        | Tak Heng Ind.               | Taiwan                |
| MAC                                | Incohnsa / Murray / Crotts  | Honduras/US           |
| Metric Products of Honduras        | Metric Products             | Kuluer, CL USA        |
| Nazdar                             | Nazdar/Kc                   | Kansas, USA           |
| P.D. de Honduras                   | Character Foundation        | New York, NY USA      |
| Premier                            | Incohnsa / Murray / Crotts  | Honduras/US           |
| R & M Manufacturing                | R & M Manufacturing         | Honduras              |
| Sofanou                            | Sofanou Inc.                | France / USA          |
| Spencer's de Honduras              | Spencer's Inc.              | North Carolina, USA   |
| <i>Compañías de Servicios</i>      |                             |                       |
| <i>Nombre Local</i>                | <i>Casa Matriz</i>          | <i>País de Origen</i> |
| Air Quality                        | Air Quality                 | Honduras              |
| C.T.I. (Apparel Supplies)          | C.T.I.                      | Guatemala             |
| Comercial Laeisz                   | Comercial Laeisz            | Honduras              |
| Compref (Compressors)              | Compref International       | Canada                |
| ECA de Honduras (Elastic)          | ECA                         | USA                   |
| Frank Import Export                | Frank Import Export         | Honduras              |
| Inversiones RCS (Apparel Supplies) | Better Methods              | Honduras / USA        |
| Paxar (labels)                     | Paxar Corp.                 | USA                   |
| Sara Lee Socks                     | Sara Lee Corporation        | USA                   |
| Seaboard Solutions                 | Seaboard Marine             | USA                   |
| <i>Dueños de Edificios</i>         |                             |                       |
| <i>Nombre Local</i>                | <i>Casa Matriz</i>          | <i>País de Origen</i> |
| Fivaro, S.A.                       | General Sportwear-DevilDog. | Zebulon, N.C. U.S.A.  |
| Jockey de Honduras                 | Jockey International        | Kenosha, Wi. U.S.A.   |
| Petrallex                          | Petrallex                   | U.S.A.                |

### 5.3 ZIP BUENA VISTA

Zip Buenavista tiene abundante suministro de agua, así como alcantarillado, sistemas de aguas residuales y una planta de tratamiento de aguas residuales. El parque también posee pozos de agua que provee abundante agua de alta calidad para el consumo humano e industrial a una tasa de 1.500 galones por minuto, con disponibilidad de incrementarse de ser necesario.

**5.4 ZIP CHOLOMA:** Entre sus servicios especializados ofrece planta de tratamiento de aguas residuales.