



**Movimiento de Mujeres trabajadoras y
desempleadas Maria Elena Cuadra**



**DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES
DE LAS TRABAJADORAS EN EMPRESAS DE ZONA FRANCA
SECTOR TEXTIL – VESTUARIO**

Esta es una publicación de:
Movimiento de Mujeres trabajadoras y desempleadas
María Elena Cuadra



Consultor:

- Mario Argüello
- Joel Zamora Cortez

Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra
Managua, Asamblea Nacional 1 cuadra abajo.
Telf.: 2222 5393 / 2222 2601
www.mec.org.ni

Impreso en Desarrollos B.P
2020



Índice de contenidos

Contenido	
Introducción	6
Objetivos	6
Metodología	7
Marco conceptual del diagnóstico	8
1. Dimensión mujer y trabajo	8
2. Dimensión derechos humanos laborales	9
Primera parte. Entorno institucional y socioeconómico del país	13
Indicadores macroeconómicos y sociales	15
1. Crecimiento económico	15
2. Inversión extranjera	15
3. Exportaciones	16
4. Desempleo, pobreza y seguridad social	16
5. Derechos humanos y laborales	17
6. Canasta básica	18
Crisis política y violencia	18
Las empresas de zona franca	19
Segunda parte. Hallazgos globales sobre la situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de zona franca sector textil - vestuario	21
Resumen de hallazgos globales	23
1. Violencia y acoso dentro de las empresas	23
2. Jornada laboral	23
3. Salarios y otras prestaciones	24
4. Salud y atención médica	24
5. Maternidad	24
6. Discriminación por razones de género	25
7. Higiene y seguridad ocupacional	25
8. Servicios básicos de las empresas	25
9. Organización y formación	26
10. Inserción laboral	26
11. Doble jornada y responsabilidad del hogar	27
12. Derechos laborales	27
Características socioeconómicas de las trabajadoras	29
1. Municipio donde vive	29
2. Edad y nivel educativo	29
3. Estado civil	30
4. Jefatura de hogar y vivienda	30
5. Número de hijas/os por obrera	31
6. Personas que integran en el núcleo familiar	32
7. Ingresos y manutención de las familias	32
Datos socio-laborales	34
1. Tiempo de trabajar en la empresa	34
2. Suscripción y conocimiento del contenido del contrato de trabajo	35
Producción, salario y otras prestaciones	36
1. Área, puesto y tareas del cargo actual	36
2. Entrenamientos y capacitaciones recibidas	37
3. Jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo	37
4. Normas/metas de producción	38
5. Salarios y modalidades de pago	40
6. Incentivos por cumplimiento de la producción	41



7. Vacaciones pagadas/descansadas.....	41
Conocimiento sobre derechos laborales.....	42
1. Conocimiento de los derechos laborales y del Código del Trabajo.....	42
2. Existencia de sindicatos y convenios colectivos.....	42
3. Existencia de reglamento interno.....	43
Seguridad social.....	43
Atención en salud.....	44
1. Dónde recibe atención médica.....	44
2. Satisfacción de los servicios de salud previsional.....	44
3. Subsidios.....	45
4. Permisos médicos.....	46
5. Quién lleva a las y los hijos al médico.....	46
Maternidad / discriminación.....	47
1. Discriminación por estado de gravidez.....	47
2. Ejercicio del puesto de trabajo en estado de embarazo.....	47
3. Situación de derechos laborales de las personas embarazadas.....	48
Relaciones interpersonales, acoso y violencia laboral.....	49
1. Relaciones interpersonales y con supervisores nacionales y extranjeros.....	49
2. Violencia y acoso sexual en el centro trabajo.....	50
3. Violencia física/verbal de los superiores.....	50
Preferencias por razones de género.....	51
1. Igualdad en los puestos, remuneración y percepción sobre la capacidad productiva.....	51
Higiene y seguridad en el trabajo.....	52
1. Programa de higiene, salud y riesgos en la empresa.....	52
2. Comisión de higiene y seguridad.....	52
Señalización.....	53
Equipos de protección personal.....	53
1. Entrega de los equipos de protección.....	53
2. Pago por los equipos de protección. Su uso.....	54
Ambiente de trabajo.....	54
1. Temperatura en los centros de trabajo.....	54
2. Condición de la ventilación.....	55
3. Climatización en las empresas.....	55
4. Ventilación y sudoración corporal.....	56
Medidas contra incendios y otras emergencias.....	56
1. Planes en caso de incendios.....	56
2. Extinguidores y manejo.....	57
3. Simulacros y otras medidas contra incendios.....	57
4. Salidas de emergencia.....	58
Iluminación en los ambientes de trabajo.....	59
1. Condiciones de iluminación.....	59
2. A qué hora de la jornada ve mejor.....	59
Ruido en jornada laboral.....	60
Accidentes laborales y salud ocupacional.....	60
1. Ocurrencia y reportes de los accidentes de trabajo.....	60
2. Mantenimiento y seguridad de las máquinas.....	61
3. Accidentes en las máquinas de confección.....	61
4. Días de descanso y horas de sueño.....	62
Servicios básicos de la empresa.....	62
1. Existencia y condición de los comedores.....	62
2. Lugar y tiempo para ingerir el almuerzo.....	63
3. Tiempos adicionales para ingerir alimentos.....	63
4. Bebederos.....	64



5. Uso y tiempo para acudir a los servicios higiénicos.....64

Tercera parte: Avances y retos en el cumplimiento de derechos.

Conclusiones y recomendaciones67
Avances en el cumplimiento de derechos laborales69
Retos en el cumplimiento de los derechos laborales71
Conclusiones74
Recomendaciones77
Bibliografía80





GLOSARIO

BCN	Banco Central de Nicaragua
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
COSEP	Consejo Superior de la Empresa Privada
CZFN	Corporación de Zonas Francas de Nicaragua
DHL	Derechos humanos laborales
ENDESA	Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud
EMNV	Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Nivel del Vida
ECH	Encuesta Continua de Hogares
FUNIDES	Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social
FOB	Free On Board (Libre a bordo, puerto de carga convenido)
FMI	Fondo Monetario Internacional
GIEI	Grupo Interdisciplinario de Expertos Independientes
IEP	Instituto de Economía y Paz
INSS	Instituto de Nicaragüense de Seguridad Social
INIDE	Instituto Nacional de Información de Desarrollo
MEC	Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra
MITRAB	Ministerio del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RACCN	Región Autónoma de la Costa Caribe Norte
UNAN	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua



Introducción

Este documento constituye el informe de diagnóstico realizado para conocer la condición de los derechos laborales y de género de las trabajadoras en las maquilas textil/vestuario, el cual muestra evidencias sobre las condiciones laborales que prevalecen en estas empresas y permite construir escenarios sobre su comportamiento para los próximos años. El estudio es una iniciativa del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC) destinado a revisar, actualizar y reorientar sus estrategias de actuación en el sector maquila, a favor de los derechos de las trabajadoras, considerando las condiciones del contexto nacional.

El diagnóstico se ha realizado en un contexto nacional que se caracteriza por una crisis política, institucional y económica que tiene efectos negativos en todos los ámbitos de la sociedad y sectores económicos del país especialmente a trabajadoras/es del sector formal e informal.

El informe está organizado en dos partes. La primera de ellas ofrece un resumen del contexto nacional antes y después de abril del año 2018, fecha a partir de la cual han ocurrido cambios importantes a nivel de institucional, político y socioeconómico prevaleciendo un grave deterioro de los derechos humanos. Muestra datos sobre las afectaciones a los principales indicadores macroeconómicos y resalta la importancia que tienen las empresas de zona franca para la economía nacional, así como para las trabajadoras que ahí laboran. La segunda aborda los hallazgos globales encontrados sobre los derechos laborales de las trabajadoras de estas empresas.

Objetivos

El diagnóstico se ha propuesto alcanzar los siguientes objetivos:

General

Elaborar un diagnóstico que brinde información contextualizada sobre la situación de los derechos laborales y de género de las mujeres trabajadoras en las maquilas textil/vestuario de los municipios de Managua, Tipitapa y Ciudad Sandino.

Específicos

1. Conocer la situación socioeconómica personal y familiar que caracterizan la vida de las trabajadoras de las maquilas.
2. Identificar la situación de las trabajadoras en variables relevantes del entorno laboral: (i) características del trabajo que realizan; (ii) producción y salario; (iii) seguridad social y atención en salud; (iv) maternidad y discriminación; (v) violencia laboral e igualdad de oportunidades; (vi) higiene y seguridad en el trabajo; (vii) servicios básicos en las empresas.
3. Recomendar acciones que el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” puede implementar para incidir en la situación de derechos laborales que se identifiquen en el diagnóstico.

A la vez, se definieron dos ejes transversales a considerar:

- (i) La perspectiva de género como categoría para el análisis de las relaciones laborales, las condiciones en los centros de trabajo y la violación o el cumplimiento de derechos.



- (ii) Derechos laborales como derechos humanos que contribuyen a brindar un empleo digno con un trato adecuado por parte del entorno laboral, que repercute en la calidad de vida de las trabajadoras.

Metodología

Las protagonistas del estudio han sido las trabajadoras de zona franca cuyas edades oscilan entre los 19 a 40 años que laboran en empresas de zona franca que se ubican en los municipios de Managua, Ciudad Sandino y Tipitapa. En estos territorios se identifica una importante dinámica económica derivada de la industria textil / vestuario. De acuerdo al Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE, 2007), en 2019 estos tres municipios concentran un porcentaje importante de la población del departamento de Managua, y a la vez representan el 20% de la población nacional: (i) municipio de Managua con 1,064,715 habitantes (556,291 mujeres y 508,424 hombres); (ii) municipio de Ciudad Sandino, con 106,774 habitantes (55,658 mujeres y 51,116 hombres); (iii) municipio de Tipitapa con 150,153 habitantes (75,253 mujeres y 74,900 hombres).

La muestra definió realizar el diagnóstico en 17 empresas de zona franca, de un total de 35 empresas establecidas en los tres municipios, las que fueron seleccionadas por la cantidad de empleadas/os que contratan, las violaciones constantes de derechos en estas fábricas y por su importancia dentro del sector textil/vestuario. Estas empresas aglutinan a un aproximado de 40,890 obreras/os equivalentes al 32.7% del total de trabajadores de las empresas de zona franca en todo el país.

El principal instrumento metodológico utilizado para obtener los datos del diagnóstico fue una encuesta, cuyo diseño muestral definió la aplicación de 900 unidades muestrales en las 17 empresas, con un 95% de nivel de confianza y un 3.2% de margen de error, lo que permite que los resultados obtenidos dispongan de la fortaleza estadística necesaria, para ser representativos de todas las trabajadoras de las empresas seleccionadas.

Tabla 1 Número de empresas, cantidad de trabajadores de las empresas, número de empresas para muestra y cantidad de encuestas a aplicar / Por municipio

Municipio	Número de empresas	Total trabajadores entre mujeres y hombres	Empresas para Muestra	Cantidad de encuesta a aplicar
Tipitapa	8	7,450	4	207
Managua	21	22,940	10	540
Ciudad Sandino	6	10,500	3	153
Total	35	40,890	17	900

Fuente: Base de datos/encuesta

La encuesta se aplicó a 902 trabajadoras de las 17 empresas seleccionadas, en edades de 19 a 55 años, a través de la cual se han obtenido datos sobre sus derechos en diversos ámbitos entre los que se mencionan producción y salario, seguridad social y atención en salud, maternidad y discriminación, violencia laboral e igualdad de oportunidades, higiene y seguridad en el trabajo, servicios básicos en las empresas entre otros. Otros instrumentos utilizados fueron el análisis documental de reportes, informes y estudios sobre la economía del país y el comportamiento del sector de zona franca, así como entrevistas con analistas políticos que conocen sobre la dinámica que ocurre en las empresas de zona franca alrededor de los derechos laborales.

El levantamiento de la encuesta se hizo utilizando medios electrónicos (teléfonos celulares) lo que facilitó su aplicación y posterior manejo; el procesamiento de los datos se trabajó en el programa estadístico SPSS, el cual permite un análisis fluido de los datos. La mayoría de las encuestas se levantaron fuera de las empresas donde laboran las mujeres debido a varias razones: (i) los equipos de vigilancia y seguridad en las empresas



impidieron la permanencia de los encuestadores en las áreas de salida de las empresas. En el Parque Industrial Las Mercedes se prohibió a las y los encuestadores trabajar fuera de las instalaciones, amenazándoles con llamar a la policía en caso de no retirarse del sitio. (ii) Algunas trabajadoras no aceptaron dar información por temor a represalias dentro de su empresa. Ante esta problemática la dirección ejecutiva del MEC organizó 3 eventos masivos en los cuales participaron al menos 800 trabajadoras de las empresas seleccionadas, en donde se aplicaron un total de 804 encuestas y el resto se hicieron en visitas cortas a las instalaciones de al menos seis empresas.

Una vez concluido la recolección de datos, se procedió a procesar e interpretar toda la información obtenida en cada una de las actividades realizadas, la cual ha permitido disponer de los insumos para el presente informe.

Marco conceptual del diagnóstico

Para el análisis de las variables de interés del diagnóstico (características del trabajo que realizan; producción y salario, seguridad social y atención en salud, maternidad y discriminación, violencia laboral e igualdad de oportunidades, higiene y seguridad en el trabajo y servicios básicos en las empresas) se han definido dos conceptos de referencia que, desde el análisis teórico, contribuyen a determinar los elementos que influyen en los derechos laborales de las trabajadoras de zona franca.

1. Dimensión mujer y trabajo

En las últimas décadas, los trabajos de género han incorporado conceptos que relacionan a las mujeres con el mundo del trabajo entre los que están la división sexual del trabajo, la discriminación ocupacional, la brecha salarial, doble o triple jornada laboral, la corresponsabilidad de las actividades familiares, la economía del cuidado y violencia laboral. Son categorías que a partir de diferencias biológicas sexuales crean diferencias sociales y culturales en las que se fundamenta la discriminación, subordinación, exclusión, la pobreza y explotación de las mujeres. Una revisión de cada categoría permitirá ubicar mejor el análisis alrededor de los derechos laborales de las mujeres en las empresas de zona franca en Nicaragua:

- (i) La división sexual del trabajo –uno de los ejes del sistema capitalista/patriarcal- hace referencia al reparto social de tareas, actividades, roles y funciones diferenciadas entre mujeres y a hombres, asignando distinto valor según sea el género. Esta división hace que las mujeres asuman los roles de la reproducción social y del trabajo doméstico, en el espacio privado, sin remuneración y sin valoración social. En cambio, los hombres ocupan el trabajo en los espacios públicos, con alta movilidad y libertad, con remuneración y un alto valor social. Una de las consecuencias que produce la división sexual del trabajo, es la generación y reproducción de condiciones de vida precarias para las mujeres, al no contar o tener acceso limitado para su independencia económica y social.
- (ii) La inclusión de las mujeres en el mundo laboral es desigual (discriminación ocupacional) y se caracteriza por que trabajan más horas, su participación en el sector formal del mercado laboral es menor que la de los hombres y reciben menos ingresos con menos beneficios de protección social que estos. Se sabe que más del 50% de las horas de trabajo no son remuneradas y, por lo tanto, no son registradas en el PIB. Además, una importante proporción del trabajo realizado por mujeres no se traduce en un empleo pleno y en muchos casos hasta sin protección social.
- (iii) Aun cuando las mujeres trabajan en el sector formal de la economía la brecha salarial en relación con



los hombres es significativa. Datos recientes (Naciones Unidas, 2017) muestran que, a nivel global, las mujeres ganan de media un 23 por ciento menos que los hombres, independientemente del sector económico, edad y calificación profesional y/o técnica. Esta brecha tiene su origen en múltiples factores los que incluyen la minusvaloración del trabajo de la mujer, sus tareas sin remuneración en el hogar, su menor participación en el mercado laboral, el tipo de puestos que asumen y la discriminación. Así, las mujeres ganan menos en general porque trabajan menos horas remuneradas, porque lo hacen en sectores peor pagados y están menos representadas en los escalafones más altos de las empresas.

- (iv) A pesar que en el mercado laboral formal las horas de trabajo entre hombres y mujeres son iguales, en el ámbito doméstico ellas llevan la mayor carga de horas invertidas. Las labores domésticas y el cuidado de personas dependientes son trabajos que culturalmente son considerados como propios o naturales de las mujeres que, sumado al trabajo remunerado, se conoce como doble jornada laboral. Además, al subvalorar la calidad del empleo al que acceden las mujeres, ya que al predominar esta idea de que hay trabajos propios de las mujeres, estos son peor pagados e inestables.
- (v) En los últimos años, se ha estimulado el debate sobre los aportes y la exclusividad de las tareas reproductivas y domésticas asignadas a las mujeres. Las reflexiones han permitido la construcción del concepto de “economía del cuidado”, para referirse a las actividades, bienes y servicios necesarios para la reproducción de los seres humanos. El concepto de economía de cuidado permite visibilizar los aportes de las mujeres como responsables de la reproducción humana en el bienestar las personas y para el desarrollo de las sociedades.
- (vi) La violencia laboral contra las mujeres trabajadoras - especialmente el acoso laboral y sexual - es otra de las manifestaciones que se registra en el mundo laboral, para acceder a un empleo o para mantenerlo. Muchas mujeres guardan silencio por el temor a ser culpabilizadas y estigmatizadas. Otra forma de violencia es el hostigamiento que enfrentan durante su embarazo para obligarlas a que renuncien a su puesto, así como enfrentar despidos por su estado y el desconocimiento o la invisibilización de problemas de salud reproductiva por efectos de la organización del trabajo.

2. *Dimensión derechos humanos laborales*

Derechos humanos laborales (DHL) son aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de los y las trabajadoras¹. Es la posibilidad de formar un sindicato, de elegir representantes y participar a favor de las demandas que tienes el derecho a plantear como trabajadora. Los derechos humanos laborales no son solamente normas legales, sino garantías sociales que posibilitan condiciones mínimas de vida y de trabajo cuando dependes de una ocupación asalariada para vivir; ante todo son derechos humanos que nacen de nuestra propia naturaleza de ser hombres o mujeres. Los derechos laborales son considerados:

- (i) **Inherentes:** son inseparables de cada persona que depende de un trabajo para vivir.
- (ii) **Integrales:** todos los derechos están relacionados entre sí, lo que significa que si uno de éstos es violado, los demás derechos laborales también se ven afectados.
- (iii) **Irrenunciables:** son parte del ser humano, lo que hace que no se pueda renunciar a ello, transferirlos o prestarlos, y mucho menos negarlos.
- (iv) **Exigibles:** durante todo el tiempo en que alguien dependa del trabajo para vivir o desarrollarse. Nunca



es tarde para exigirlos o comenzar a ejercerlos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)² ha clasificado estos derechos de la siguiente forma:

- Empleo estable. Permite la elección libre de trabajo, donde se pueda tener un empleo sin discriminación, recibir la capacitación necesaria y contar con la protección ante el desempleo, los despidos injustificados y recibir los ascensos por antigüedad.
- Salario correspondiente. Se trata de la remuneración equitativa que satisface al trabajador, con la posibilidad de percibir en el futuro una jubilación a través de un sistema de pensiones.
- Condiciones cómodas de trabajo. Estas condiciones comprenden los horarios laborales y el descanso que necesita el empleado para recuperarse después de una jornada de trabajo. También se incorpora el adecuado ambiente laboral, en donde haya seguridad e indemnización en caso de riesgo.
- Seguridad social. Se relaciona con las medidas que protegen al trabajador de las reducciones por causa de enfermedad, accidente, maternidad, invalidez, desempleo o muerte. Del mismo modo, respalda por medio de la asistencia médica.
- Derecho de equidad de género. Se basa en la igualdad que existe entre el hombre y la mujer, para que tengan acceso al empleo bajo las mismas condiciones de salario, reconocimientos, respeto físico y psicológico y disfrute de un agradable ambiente laboral.
- Derecho de los trabajadores menores. Se trata de la prohibición laboral a menores de 14 años. El estado está obligado a vigilar los horarios laborales de los menores, para que puedan realizar sus estudios.
- Libertad sindical. Los sindicatos trabajan en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, tienen la facultad de organizar los estatutos que defiendan los derechos humanos fundamentales de los empleados dentro de la empresa.
- Contratación colectiva. Es la posibilidad que tienen los trabajadores y las condiciones reales que tenga la empresa, para determinar las condiciones laborales. Los empleados que se encuentren organizados en conjunto con los sindicatos, pueden llegar a negociar sus prestaciones con la empresa bajo los reglamentos de la ley.
- Huelga. Es un acto de defensa legítimo de derechos, que los trabajadores manifiestan ante las empresas para reclamar su adecuada contratación colectiva, lograr la equidad de ganancias y exigir un respeto justo que les permita tener un empleo justo y mejor calidad de vida.
- Justicia laboral. Es la garantía que debe facilitar el Estado a través de medios jurídicos, en caso de que surja una violación a los derechos de los trabajadores. El trabajador tendrá la posibilidad de defenderse con justicia sus derechos ante un tribunal independiente e imparcial, donde el mismo debe buscar la forma de resolver el conflicto de manera justa y gratuita.

La igualdad de género está en el centro mismo de los derechos humanos. Y entre los instrumentos legales que propician su cumplimiento se encuentra la Convención sobre la eliminación de todas las formas de

² <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm> / <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>



discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Los principios que rigen la CEDAW son los siguientes:

- (i) Principio de igualdad. La igualdad debe ser formal, ante la ley y sustantiva en la vida concreta real, en los hechos y resultados.
- (ii) Principio de no discriminación. Planteando que la desigualdad y la discriminación son resultado de construcciones sociales y de procesos de socialización, y no una condición inherente al ser humano.
- (iii) Principio de responsabilidad del Estado. El Estado es legalmente responsable de velar por los derechos humanos de la población, de lo contrario atenta contra sus obligaciones internacionales y define en el artículo uno la discriminación contra la mujer de la siguiente manera:
- (iv) El principio de no discriminación en el ámbito laboral. Se reafirma que el derecho al trabajo para las mujeres es inalienable. El derecho al trabajo incluye las siguientes condiciones:
 - Libertad en elección de la profesión y empleo.
 - Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el ascenso.
 - Igualdad en la estabilidad en el empleo.
 - Igualdad en la remuneración, prestaciones, condiciones y trato por un trabajo de igual valor,
 - Igualdad en cuanto a la seguridad social, particularmente en lo referente a jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otras incapacidades.
 - Igualdad de oportunidades en la formación profesional, incluidos el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
 - A la protección a la salud y seguridad en el trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
 - Establecer instancias operadoras de justicia públicas para asegurar la protección de mujeres contra la discriminación.

Los Estados que han suscrito y ratificado la CEDAW (Nicaragua ya lo hizo) deben tomar iniciativas adecuadas para proteger la maternidad de mujeres trabajadoras:

- Prohibición de despido de la embarazada o en licencia de maternidad.
- Prohibición de supervisar o exigir pruebas o compromiso de no embarazo a la mujer trabajadora.
- Discriminación en despido sobre la base de estado civil.
- Promoción y desarrollo de servicios de atención infantil de los hijos e hijas de las madres trabajadoras.
- Licencia de maternidad con sueldo y prestaciones y seguridad de estabilidad laboral y disfrute ininterrumpido de beneficios.

El punto de partida para la realización del presente diagnóstico, parte desde la perspectiva de género, siendo sus principales referentes los derechos humanos laborales de las mujeres definidos en las leyes nacionales y en los compromisos adquiridos por el Estado de Nicaragua en materia de derecho laboral a su favor, así como aquellos otros instrumentos internacionales que velan por la eliminación de todas las posibles formas de discriminación contra las mujeres.

Primera Parte

**Entorno Institucional
y
Socioeconómico del país**





Indicadores macroeconómicos y sociales

El diagnóstico sobre derechos laborales y los resultados obtenidos deben entenderse como parte del entorno que Nicaragua experimenta desde abril del año 2018, momento en que se modificó sustancialmente la dinámica institucional, política y socioeconómica del país. Este acápite muestra un breve análisis de las principales tendencias que influyen en la vida nacional, el mercado laboral y los derechos humanos.

Nicaragua mantuvo un buen ritmo de crecimiento del 4.6% y 4.7% en los años 2016 y 2017, respectivamente. El flujo bruto anual de la inversión extranjera directa (IED) se aproximó a los US\$ 1,350 millones de dólares, la mayor cifra de recursos obtenidos por el país (Banco Central de Nicaragua, Anuarios 2016 y 2015). Por otra parte, la Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Nivel del Vida (EMNV 2014), registró una reducción de la pobreza general desde el 42.5% a 29.6% y una reducción de la pobreza extrema desde el 14.6% a 8.3%. Esta mejora se atribuye a la ejecución de programas sociales del gobierno, al aumento de ingresos laborales (Instituto Nacional de Información de Desarrollo, INIDE, 2016) y al incremento de las remesas familiares. En el área rural y en el mismo periodo, la categoría de pobres generales disminuyó de 63.3% a 50.1%; y en el caso de pobres extremos se redujo de 26.8% a 16.3%.

1. Crecimiento económico

Información oficial (Banco Central de Nicaragua, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, otras instituciones) y de fuentes independientes muestran que los principales indicadores macroeconómicos enfrentan un deterioro derivados de la crisis política e institucional del país. El Banco Mundial estima que para el año 2018 el crecimiento económico decreció en -5%; este dato indica que el país ha tenido una pérdida de US\$1,400 millones de dólares en valor agregado y una caída de más de 10 puntos del PIB, al pasar de 4.9 por ciento en 2017 a -5.6 por ciento en 2018. Más de US\$1,200 han sido retirados del sistema financiero nacional por parte de los ahorrantes afectando considerablemente su funcionamiento y produciendo una restricción en la asignación de créditos (bancomundial.org).

Para el año 2019, se estimó que la economía nacional se contrajo entre un 5.2% y 8.7%, según pronóstico de la Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (Funides), debido a dos escenarios posibles: en el primero, la construcción continúa su disminución, la industria de manufactura se ajusta gradualmente y el comercio, hoteles, restaurantes y sistema financiero se comportan de forma similar a lo esperado en el último trimestre de 2018 con una caída del 5.2%. El segundo supone una disminución de la manufactura, la construcción continúa su contracción, y la actividad de comercio, hoteles, restaurantes y sistema financiero se reduce aún más, llegando a una caída del 8.7%.

2. Inversión extranjera

La inversión extranjera descendió en más de US\$ 350 millones durante el año 2018 en relación con el año 2017 cuando alcanzó la cifra de US\$ 772 millones, para una contracción del 53.7% entre un año y otro. Entre enero y marzo de 2019, Nicaragua perdió US\$ 433.6 millones en inversión extranjera, para un desplome del 70% en relación al 2017, producto de los efectos de la crisis en el sector turismo (Banco Central de Nicaragua, Informe 2018). Por otra parte, el Banco Central de Nicaragua indicó que entre enero y marzo del 2019, se captaron US\$ 128.8 en inversión extranjera contra US\$ 419.2 millones que se obtuvieron en el mismo período durante el 2018.



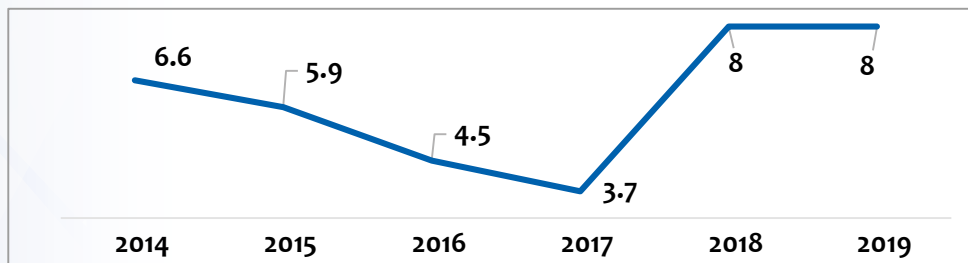
3. Exportaciones

Al mes de julio de 2019, las estadísticas sobre el valor de las exportaciones registraba una baja estimada en un 7% (Banco Central de Nicaragua, Informe de Comercio Exterior) alcanzando un valor de US\$ 883.8 millones comparados con US\$ 950.4 millones obtenidos en el mismo período en el año 2018. En el periodo enero - abril de 2019, las exportaciones de mercancías FOB totalizaron US\$ 928.3 millones, siendo menores en US\$ 54.2 millones al valor exportado en igual período de 2018 (US\$982.5 millones). En lo relacionado al comportamiento sectorial, las exportaciones de productos mineros fueron las que tuvieron un resultado positivo al registrar un crecimiento en el valor exportado de 1.6 por ciento, lo cual no compensó las disminuciones observadas en el valor de exportaciones del resto de los sectores como; pesca (-14.0%), agropecuario (-7.7%) y manufactura (-5.3%).

4. Desempleo, pobreza y seguridad social

Se calcula que durante el año 2018 un aproximado de 417,000 mil personas fueron despedidas o suspendidas de sus cargos, de las cuales 290,000 han logrado colocarse en la economía informal y 127,000 se encuentran sin empleo. El terciario ha sido el más afectado: en el comercio se han sido despedidos 172 mil trabajadores; de hoteles y restaurantes han corrido a 65 mil personas; seguidos de los sectores agropecuarios, silvicultura y pesca con 62 mil; en construcción hay 53 mil; de establecimientos financieros son 15 mil. Fuentes independientes muestran que el desempleo se ha incrementado en los años 2018 y 2019 hasta en un 8%, lo que afecta especialmente a las personas con menos recursos.

Gráfico No 1. Comportamiento de la tasa de desempleo en porcentajes 2014-2019

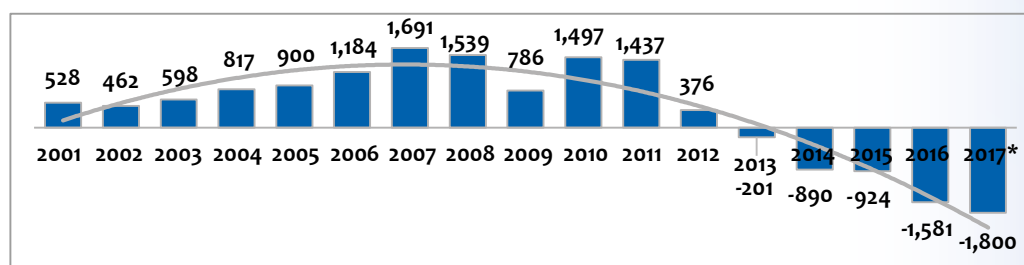


Fuente: El Nuevo Diario edición del 12 de noviembre 2018

La pérdida de empleos en el sector formal afecta el sistema de seguridad social. Para el año 2017 se contabilizaron 913,797 trabajadores inscritos a la seguridad social, lo que se tradujo en una tasa de crecimiento promedio anual de 6.6% (10.8% en relación al 2016), equivalente a 56,977 nuevos afiliados. En el 2018, el INSS registró una reducción de los afiliados a la seguridad social de 157,923 asegurados para cerrar el 2018 con 755,874 trabajadores inscritos en la seguridad social, para una reducción interanual de 17.3% (FMI/BCN / Adolfo Acevedo). Antes del 2018, el Instituto de Seguridad Social (INSS) ya presentaba dificultades económicas porque en el período 2013 al 2017 se perdieron US\$504 millones de dólares en reserva técnicas, mientras que en el año 2018 el déficit operativo (ingresos totales menos gastos administrativos) ascendió a C\$ 352.6 millones de córdobas, muy superior a los C\$32.5 millones de córdobas acumulados en déficit en el mismo periodo del 2016 (FMI/BCN / Adolfo Acevedo).



Gráfico No 2. Evolución financiera INSS 2001-2017



Fuente: FMI/BCN / Adolfo Acevedo

Todos los estudios independientes muestran que con la pérdida de empleos y la reducción de los ingresos de las familias se ha incrementado el índice de pobreza en el país, pasando de un 29.6% en 2014 al 38.9% en el año 2018. Esto indica que el aumento de las personas en condiciones de pobreza podría continuar si la crisis se extiende a todo 2019. La Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (Funides), que asegura que la cifra seguirá al alza, de mantenerse la represión y el estancamiento económico³.

5. Derechos humanos y laborales

Uno de los principales efectos de la crisis es el deterioro de los derechos humanos. Desde abril 2018 se han denunciado ejecuciones extrajudiciales u homicidios arbitrarios por parte del gobierno o sus agentes; desapariciones forzadas perpetradas por fuerzas parapoliciales; tortura; maltrato físico, incluidas violaciones cometidas por funcionarios del gobierno; así como detenciones y arrestos arbitrarios. Se conoce de condiciones penitenciarias duras y que ponen en peligro la vida; prisioneros políticos; interferencias arbitrarias e ilícitas en la privacidad; arrestos de periodistas; censura; bloqueo de sitios de internet; delitos de difamación, e interferencia considerable en los derechos de reunión pacífica y la libertad de asociación, incluidos atentados contra la Iglesia católica y sus ministros.

Hasta diciembre del 2019, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) había informado al Gobierno de Nicaragua que la represión a las protestas iniciadas el 18 de abril resultó en la muerte de 328 personas, de las cuales 21 serían policías y 24 niñas, niños y adolescentes; más de 2000 heridas; 777 personas detenidas y enjuiciadas según cifras aportadas por la sociedad civil; el despido de 405 profesionales de la salud y; en la expulsión de, al menos, 189 estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN). Además, hasta septiembre de 2018, únicamente en Costa Rica, se registró un aumento de 1,376% en relación con el número de personas nicaragüenses solicitantes de asilo a nivel global en el año 2017⁴.

Organizaciones nacionales e internacionales de derechos humanos han instado al Gobierno de Nicaragua a que ponga fin de inmediato a la represión y las represalias contra quienes se muestran en contra de las acciones del Gobierno.

Por otra parte, la principal afectación a los derechos laborales ha sido la pérdida de sus empleos de un aproximado de 470,000 personas, como efecto directo de la crisis política del país. Uno de los sectores de la población más afectados son las mujeres ya que la mayor pérdida de empleos formales (40%) ha sido en el área de hoteles, restaurantes y comercio, en donde la fuerza de trabajo mayoritaria son mujeres. Entre abril y octubre un 31.3% de empresas suspendieron contratos laborales y el 12.5% renegoció convenios con sus

3 Informe de Coyuntura, julio 2019 / FUNIDES

4 Informe Anual 2018 / Capítulo IV. B, Nicaragua / Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)



empleados (Monitoreo de las Actividades Económicas / COSEP – FUNIDES, octubre 2018).

6. Canasta básica

La canasta básica en Nicaragua contempla 53 productos y está diseñada para una familia de cinco personas, dos adultos y tres menores de edad⁵. En esos productos se consideran servicios como la electricidad, agua potable, incluye alimentos, artículos para el hogar y vestuario subió 5% en el mes de septiembre de 2018, por un valor de C\$13,428.36, lo que equivale en dólares US\$421.30 al cambio promedio del mes⁶. En cambio, el precio de esa misma canasta básica en septiembre de 2017 tenía un costo de C\$12,781.50. El Banco Central de Nicaragua⁷ justificó ese aumento debido a que la mayor parte de los productos está indexado, es decir que los precios depende del tipo de cambio del dólar. El grupo de usos del hogar aumento en C\$43.76 donde sobre salen los siguientes productos: gas butano, detergente y luz eléctrica, el argumento de ese aumento lo justifica el Banco Central de Nicaragua (BCN) a que esos productos tienen un determinado valor agregado y porque son productos importados.

En el 2019, la población nicaragüense enfrenta serios problemas para adquirir la canasta básica ya que actualmente su costo está valorado en C\$14,159.79 mensuales (aproximadamente USD 425. 98, tasa de cambio según el BCN 28/07/2019) de los cuales aproximadamente C\$9,000 son para alimentos. El ingreso mensual promedio de un trabajador de acuerdo con el salario mínimo es de C\$7,000 lo que equivale a unos US\$200 aproximadamente. En febrero de 2019, un trabajador nicaragüense necesitaba en promedio C\$8,500 para comprar granos básicos, carne y bebidas; a octubre del 2019 se requiere un promedio de C\$9,400 para comprar esos mismos productos. Lo anterior obliga a que las familias prioricen los alimentos básicos como arroz, frijoles, azúcar y aceite.

El precio de la canasta básica se incrementa mes a mes como resultado de la reforma que aplicara el gobierno a la Ley de Concertación Tributaria. De marzo a julio del 2019, el precio de la canasta básica se incrementó en C\$ 745 como efecto del comportamiento económico traslativo que provoca el aumento de los precios en los productos de consumo incluso aquello que no fueron grabados directamente con la reforma.

Tabla 2. Costo agregado de la canasta básica de 53 productos (en Córdobaes corrientes)

Año y mes	Alimentos	Usos del hogar	Vestuario	Total
Diciembre 2016	8,266.3	2,732.5	1,527.8	12,526.5
Diciembre 2017	8,874.0	2,870.2	1,587.8	13,332.0
Diciembre 2018	8,972.6	2,955.6	1,636.5	13,564.7
Julio 2019	9,472.3	2,983.5	1,704.0	14,159.8

Fuente: Banco Central de Nicaragua Informe Anual 2018

Crisis política y violencia

Nicaragua fue el país que más empeoró su nivel de paz el año pasado, según el Índice de Paz Global 2019 (GPI, en sus siglas en inglés), informe elaborado por el Instituto de Economía y Paz (IEP), ya que bajó 54 puestos respecto al año 2017 y se sitúa en el lugar 120, debido a la crisis sociopolítica que atraviesa el país, que ha causado 328 muertes documentadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). El Gobierno de Nicaragua reconoce la muerte de 199 personas durante este período.

5 <https://www.elnuevodiario.com.ni/economia/496445-canasta-basica-incremento-crisis-nicaragua/>

6 <https://www.laprensa.com.ni/tag/canasta-basica>

7 https://www.bcn.gob.ni/divulgacion_prensa/notas/2019/noticia.php?nota=1415



Así mismo, la vulnerabilidad de las mujeres ante la violencia de género ha aumentado desde el estallido de la crisis política en abril de 2018 en Nicaragua. La frecuencia de los feminicidios ha aumentado ya que el promedio mensual de mujeres que han muerto de 4.75 en 2007 y en el 2018, a 5.5 en los primeros ocho meses de 2019 (Datos Católicas por el Derecho a Decidir). Por su parte, el Grupo Interdisciplinario de Expertos Independientes (GIEI) señala el uso de prácticas crueles y degradantes de las autoridades hacia las mujeres detenidas, entre ellas “su desnudo total y el sometimiento a realizar sentadillas bajo la vigilancia y el maltrato verbal de personal policial”. El GIEI reportó “violencia sexual, como técnica de interrogatorio y de generación y disuasión para impedir el ejercicio de los derechos a la reunión y expresión”.

Otras manifestaciones de violencia contra las mujeres se han incrementado a partir de la crisis del año 2018. Según un estudio de la Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (Funides), la violencia digital se ha incrementado de un 57.6% a un 70% después de la crisis; las cifras se respaldan con los resultados de una encuesta aplicada a mujeres. La encuesta reveló que el 86% de los agresores atacan por Facebook, 33% en Twitter y el 9% en Instagram. Las mujeres revelaron que las principales amenazas fueron contra su integridad, su vida, agresión a familiares, ataque a sus bienes y agresión sexual.

Los asesinatos se han convertido en una de las expresiones más graves de las nuevas formas de violencia e inseguridad en el país, según lo revela un estudio presentado en 2019, el cual indica que un total de 66 personas fueron asesinadas en los últimos diez meses del 2019 especialmente en las zonas rurales del país (*Un espiral de muerte en Nicaragua 2018-2019* / Elvira Cuadra). La escalada de la violencia con los asesinatos se observa no solo en la cantidad de casos y víctimas, sino en un conjunto de patrones que se utilizan en su ejecución tales como mayor organización y planificación, más recursos como el uso de vehículos y el tipo de armas de fuego utilizadas.

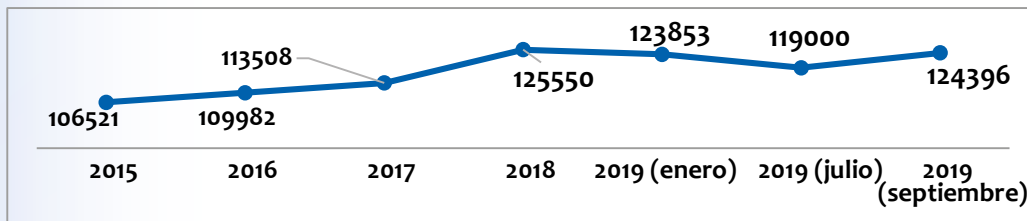
Las empresas de zona franca

Los datos oficiales de la corporación de Zonas Francas de Nicaragua (CZFN) y del Ministerio del Trabajo (MITRAB) enseñan que para el año 2009 las empresas existentes habían creado cerca de 90 mil empleos directos, cifra que se incrementó a 125,550 empleos a diciembre del año 2018. Según datos del Banco Central de Nicaragua (BCN) las exportaciones de zona franca alcanzaron US\$ 2,870.3 millones de dólares, superior en 8.8% a lo exportado en 2017. Este desempeño fue impulsado principalmente por las exportaciones de textiles (US\$1,677.8 millones) y tabaco (US\$222.2 millones), las que en conjunto crecieron 10.1% y representaron 66.2% del total exportado bajo ese régimen. A pesar que la industria textil / vestuario mostró un comportamiento positivo durante el 2018 por su aporte en divisas, los volúmenes de exportación se redujeron en 2.1% durante el mismo período.

A partir del año 2019 las empresas de zona franca mostraron una reducción en el empleo: 1,679 trabajadores fueron cesanteados entre enero y febrero del 2019 (Banco Central de Nicaragua); datos obtenidos de otras fuentes demuestran que esa cifra se elevó hasta 4,800 empleados despedidos a julio 2019. Para el mes de septiembre 2019, se había recontratado a la misma cantidad de personas tal y como se muestra en el gráfico siguiente.



Gráfico No 3. Evolución de empleos en empresas de zona franca 2015-2019



Fuente: diversos estudios / elaboración propia

Desde el año 2012 a la fecha (noviembre 2019) representantes de las empresas, sindicatos y Ministerio del Trabajo (MITRAB) han firmado cuatro convenios multianuales donde el aumento del salario mínimo ha sido congelado a un porcentaje que varía al pasar los años. El aumento anual hasta el 2016 fue de 8% y a partir de mediados del 2017, el porcentaje de aumento se fijó en 8.25% para el periodo 2018 – 2022. Esto significa que para el año 2018 el salario mínimo se fijó en C\$5,460.87 mientras que, en el año 2019, el salario mínimo que rige es de C\$5,911.39 Córdobas.

El congelamiento del salario tiene un impacto directo en la compra de alimentos, por ser el rubro que más aumenta y les resta a las trabajadoras su capacidad de consumo con el salario que reciben mensualmente. Esto significa que habrá menos alimentos en sus hogares, especialmente de aquellos que forman parte de la dieta (arroz, frijoles, tortillas) así como dificultades para la compra de medicamentos en caso de enfermedades ya sea de la trabajadora, sus hijos u otros familiares. Habría que recordar que en julio 2019, el monto que se gasta en alimentos era de C\$9472, lo que indica que con el salario mínimo que reciben en la zona franca, no se logra cubrir este componente de la canasta básica. Lo anterior influye para que los trabajadores acepten trabajar horas extras que significa un ingreso aproximado de 30% adicional para completar un aproximado de C\$7,000. A pesar de esos sobre esfuerzos, la situación en los hogares de las y los trabajadores no tiene mucha variación.

Segunda Parte

**Hallazgos globales sobre la
situación de los derechos
laborales de las trabajadoras
en empresas de zona franca
sector textil - vestuario**





Resumen de hallazgos globales

Este acápite muestra una síntesis de los principales hallazgos encontrados en el diagnóstico sobre los derechos laborales de las trabajadoras en las empresas de zona franca (sector textil / vestuario). En él se exhibe resultados globales de la situación de los derechos laborales, mostrándolos según temáticas de interés para el estudio.

1. Violencia y acoso dentro de las empresas

La situación del país ha incrementado la violencia y el acoso⁹ dentro de las empresas, hechos que siempre han ocurrido que ahora se presentan con mayor intensidad y frecuencia según lo mencionan las trabajadoras. Sus principales manifestaciones son las siguientes:

- (i) Las relaciones inter personales entre trabajadores e inspectores muestran niveles de tensión que no contribuyen a un clima laboral adecuado. Un 16.3% de trabajadoras manifiestan que las relaciones entre inspectores extranjeros y los trabajadores son malas y un 29.9% las califica como regular; un 20.5% de trabajadoras menciona que las relaciones entre inspectores nacionales y trabajadores son malas. Un 37.8% de ellas dicen que son regulares.
- (ii) El 25.4% de las trabajadoras asegura que en sus empresas experimentan acoso sexual y un 9.6% menciona que lo han vivido. Los compañeros de trabajo, personal de gerencia e inspectores – en ese orden – son los que ejercen acoso. Hay que señalar que esta información es preocupante por dos razones: la primera, los acosadores están en contacto directo con las trabajadoras y segundo, porque un porcentaje importante de ellos (52.9% inspectores y personal de gerencia) tienen cargos de poder sobre las trabajadoras¹⁰.
- (iii) El 42.6% de las trabajadoras mencionan que en su empresa hay violencia verbal y un 12.7% dicen que hay violencia física. Un 18.6% de ellas han enfrentado violencia verbal y física dentro de sus empresas.

2. Jornada laboral

- (i) Un 26.8% de trabajadoras laboran entre 49 a más de 51 horas a la semana por encima de lo establecido en la ley nacional.
- (ii) El 19.5% de las trabajadoras trabajan más de 9 horas extras a la semana; un 31.8% de trabajadoras que laboran horas extras – de un total del 55.8% - lo hacen de manera exigida y/o solicitadas cordialmente pero de forma obligatoria.
- (iii) La producción de piezas basada en normas / meta es una fuente de violación a derechos fundamentales de las trabajadoras. Un 27.4% de ellas a veces o nunca cumplen las metas mientras que al 22% les devuelven piezas – cada día – por la mala calidad de las mismas; a un 11.5% menciona que les devuelven piezas cada 2 a 3 días.

9 .En Nicaragua, la legislación laboral en los Arto. 17CT literal p) establece la obligación de velar porque los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales, ni objeto de acoso o chantaje sexual. Por su parte, la Ley 779 (Ley integral contra la violencia hacia las mujeres) introduce el delito de femicidio a la legislación penal nicaragüense y se penaliza ampliamente el ejercicio de la violencia física, psicológica, patrimonial, económica, laboral, el delito de sustracción de hijos e hijas y la violencia en el ejercicio de la función pública contra las mujeres. La ley establece las penas a los delitos nuevos introducidos y elevó las penas a los que estaban establecidos de previo.

10 De acuerdo al código penal, el artículo 174 es claro al expresar que: “Quien valiéndose de su posición de poder, autoridad o superioridad demande, solicite para sí o para terceros cualquier acto sexual a cambio de promesas, a cambio de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial o de amenazas relativas a la actual o futura situación de la víctima, será penado de prisión de 1 a tres años”.



Las empresas aplican sanciones al 20.5% de las trabajadoras que no cumplen las metas las que las medidas afectan sus ingresos (deducen salario, quitan viáticos), su profesionalización (cambian de puesto), su estima como trabajadoras (la maltratan) y su estabilidad laboral (las despiden). A un 21.5% de las trabajadoras les pagan menos del salario mínimo o le pagan por lo que produce a la semana.

3. Salarios y otras prestaciones

- (i) Un 24.1% de trabajadoras mencionan que no pueden reclamar ante la administración de su empresa cuando creen que el salario que reciben no se ajusta a lo que ellas han calculado mientras que un 7.4% dice que, si bien puede reclamar, no lo hace porque de todas maneras no hay cambios en el valor establecido por la empresa.
- (ii) Al 57.3% de las trabajadoras les deducen de su salario o alguna otra prestación (bono, incentivo, viático, otro) cuando solicitan permiso por enfermedad, por asistir al médico por cita previa o por requerir de permiso para llevar a sus hijos al médico. Esto ocurre a pesar que el 95% de las trabajadoras que se ausentan por asistir al médico entregan la constancia que reciben en la empresa médica y que al 97.3% de ellas, su empresa les recibe dicha constancia.

El Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua (Ley No. 185) estipula en el artículo 74 que por acudir a una cita médica o acudir a consulta al médico, la trabajadora gozará del 100% de su salario y debe entregar constancia de haber asistido a este servicio.

- (iii) El 71.8% de las trabajadoras mencionan que aparte del tiempo que les dan para almorzar, no disponen de otro período para tomar un refrigerio u otro alimento.
- (iv) Un 32.6% de trabajadoras manifiesta que en sus empresas hay horarios establecidos para ir a los servicios higiénicos y no, cuando lo necesitan. Un 37.4% menciona que les permiten usar los servicios entre 1 a 5 minutos máximo y no el tiempo que necesitan según la necesidad. El 19% asegura que las instalaciones sanitarias son malas y el 36.8% dice que nunca disponen de papel higiénico.

4. Salud y atención médica

- (i) Un 21.1% de las trabajadoras califican de mala y pésima la atención que reciben en las empresas médicas previsionales ya sean estas clínicas y/u hospitales. Un 39.8% de ellas dijeron que la atención es buena.

5. Maternidad

- (i) En los últimos cinco años, a un 4.8% de las trabajadoras no las han contratado en empresas de zona franca por el hecho de estar embarazadas.
- (ii) Un 16.5% de trabajadoras ha estado embarazada durante el tiempo que ha laborado en su empresa; un 24.2% de ellas ha sido reubicada en otro puesto de trabajo cuando regresó del período post natal



sin que les dieran ninguna explicación.

- (iii) Un 2.1% de trabajadoras (19 en total) se encontraban embarazadas al momento de la encuesta; la mayoría de ellas (2.3% / 17 en total) han entregado su tarjeta de control prenatal a la administración de su empresa (al expediente personal), requisito clave para recibir los permisos que se necesitan para asistir a todos sus controles. A 11 de ellas, las han cambiado de su puesto de trabajo por estar embarazadas; de las 11 trabajadoras que han cambiado de puesto, a 5 de ellas les han cambiado el salario sin darles ninguna explicación, lo que constituye una violación a lo establecido por la ley.

6. Discriminación por razones de género

- (i) Un 23.8% de las trabajadoras menciona que en sus empresas les asignan los mejores empleos a los hombres; un 22.2% dijo que a los hombres se les paga un mejor salario que a las mujeres aun si ambos realizan las mismas actividades en el mismo puesto.

7. Higiene y seguridad ocupacional

- (i) El 25.3% de las trabajadoras no reciben equipos ni ropa de protección personal para desarrollar su trabajo y un 17.2% menciona que debe pagar por ellos cuando se los entregan. Ambas situaciones son ilegales según lo establecido en la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo (Ley No. 618) cuyo artículo 18 establece que son obligaciones del empleador, proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección personal específicos, según el riesgo del trabajo que realicen, darles mantenimiento, reparación adecuada y sustituirlo cuando el acceso lo amerite.
- (ii) El 67.6% de las trabajadoras mencionan que la temperatura ambiente de sus áreas de trabajo son calientes; un 28.6% dice que no tolera el nivel de calor. Lo mismo sucede con el resto de ambientes en las empresas ya que un 21% de trabajadoras no toleran el calor que se genera.
- (iii) El ruido es uno de los problemas más sentidos para las trabajadoras ya que un 40.5% menciona que es insoportable en su área de trabajo. El 20.4% de las trabajadoras asegura que la maquina en la que trabaja es ruidosa.
- (iv) El 11.4% de trabajadoras han sufrido accidentes mientras están trabajando en la empresa, porcentaje que se considera significativo ya que significa un total de 103 personas de un total de 902. Así mismo, un 11.9% del total han sufrido accidentes con las máquinas que utilizan para trabajar (heridas leves, heridas profundas, quemaduras).

8. Servicios básicos de las empresas

- (i) El 11% de trabajadoras aseguran que las condiciones higiénicas de sitios donde ingieren alimentos (comedores) son malas y un 28.9% las cataloga como regulares. El 29.4% de encuestadas menciona que en los comedores no hay suficiente sillas ni lavamanos. Un 21.8% no utilizan el comedor y buscan otros sitios – fuera de las instalaciones dentro de la empresa – para comer.



9. Organización y formación

- (i) El 14.1% de las trabajadoras dice que no conoce absolutamente nada sobre sus derechos laborales; el 74.3% no conoce el actual código del trabajo.
- (ii) El 29.7% de trabajadoras menciona que en sus empresas no hay sindicatos; es probable que tampoco exista otra expresión organizada a favor de los derechos laborales. El 26.5% asegura que en sus empresas no hay convenios colectivos.
- (iii) Solamente un 5.7% de trabajadoras tiene información correcta sobre el aporte del INSS y la empresa cuando se asigna un subsidio por riesgo profesional; un 7.1% sabe cuánto aporta cada una de las instancias anteriores cuando se brinda subsidio por maternidad.
- (iv) Un 29.7% de trabajadoras no saben si en sus empresas funciona la comisión mixta sobre higiene y seguridad laboral; un 19% no saben si la comisión mixta de su empresa cumple sus funciones.

10. Inserción laboral

- (i) El diagnóstico muestra que la inserción laboral de las trabajadoras en las empresas de zona franca inicia en una edad temprana (14 a 19 años) y se incrementa paulatinamente por rango de edad, hasta alcanzar su mayor porcentaje en las edades de 35 a 39 años. Un 62.8% de las trabajadoras tiene entre 20 a 39 años de edad. Ya para las edades de 50 años a más, los porcentajes de trabajadoras en las empresas disminuyen considerablemente (7.4% del total), lo que sugiere que la mayoría se retiran antes de cumplir la edad de jubilación o que acumulan los años y/o semanas de trabajo requerido, esperando la edad de jubilación. Es casi seguro que abandonen el mercado laboral sin haber cumplido los requisitos establecidos por la ley para recibir una pensión.

La principal razón de esta condición radica en los criterios de contratación que las empresas utilizan, los que discriminan a las mujeres de franjas etarias superiores a los 40 años.

Una de las implicaciones de retirarse sin garantías sociales es que en la tercera edad serán personas sin ingresos asegurados y por lo tanto, dependientes de lo que sus familiares puedan proveerles. Actualmente, el régimen de seguridad social indica que para obtener una pensión completa, un trabajador debe haber cumplido 60 años de edad (lo mismo para hombres y mujeres) con al menos 750 semanas de cotización.

- (ii) El nivel académico mayoritario de las trabajadoras es de secundaria completa (37% del total) levemente superior al que muestra la Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud 2011 – 2012 (ENDESA) que es del 37.4% para mujeres del sector urbano. Sin embargo, es inferior al mostrado por la Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2009 – 2012 que es de 65.7% para las mujeres que participan del mercado laboral. A la vez, el diagnóstico indica que un 45% de las trabajadoras disponen de 6 años promedio de estudios aprobados (primaria completa + secundaria incompleta) similar al promedio nacional de 6.2 años de estudio.
- (iii) El 34.5% de las trabajadoras, por primera vez laboran en empresas de zona franca, en varias de ella y en períodos de entre 6 meses a 2 años. Las principales razones que tienen las mujeres para trabajar



en la zona franca es contar con ingresos propios (autonomía económica) y complementar el ingreso de su familia; un porcentaje importante lo hace porque no encuentra otro sitio en donde trabajar.

- (iv) El 90.2% de las trabajadoras laboran en el área de producción y un 63.1% son operarias de línea; un 17.4% son inspectoras y el resto se desempeña en otros cargos. Se trata de personal clave que tiene a su cargo el proceso productivo directo en las empresas.
- (v) El 75.6% de las trabajadoras laboran en base a metas / normas individuales o de grupo; un 38.9% menciona que se pueden cumplir las metas establecidas mientras que un 18.5% cree que son inalcanzables. A pesar de lo anterior el 70.8% cumple con las normas establecidas por la empresa.

11. Doble jornada y responsabilidad del hogar

- (i) Independientemente de su estado civil y su edad, el 80.3% de las trabajadoras que laboran en las empresas de zona franca son madres. Un 19.8% de ellas tienen 1 hijo y el 60.5% tienen 2 a más hijos.
- (ii) Junto a sus responsabilidades en las empresas asumen toda o parte de la crianza de sus hijos así como labores domésticas de sus hogares. El 38.8% de las trabajadoras ejercen jefatura de su hogar y un 58.6% son madres solteras. Solamente un 34.7% de ellas dispone de una casa propia mientras que un 36.5% viven con sus padres especialmente su mamá (27.5% de las trabajadoras).

Un 43.2% de las trabajadoras son las que llevan a sus hijos al médico cuando se enferman, debiendo solicitar permiso en la empresa para hacerlo, con las consecuencias que esto podría tener en su estabilidad laboral.

- (iii) En su mayoría son las principales proveedoras de los bienes y recursos para sus familias. El 57% de las trabajadoras constituyen la principal fuente de ingresos de sus hogares; un 34.4% de ellas aportan todo su salario para cubrir los gastos de su familia. Además, el 35.5% entrega la mitad de su salario y un 13.5%, aporta un poco más de la mitad del mismo para los gastos de su hogar.

En el 81.3% de los casos hay entre 1 a 5 integrantes de sus familias que dependen directamente de los ingresos que ellas obtienen.

12. Derechos laborales

- (i) La mayoría de las empresas dan cumplimiento a determinados derechos laborales establecidos en las leyes nacionales entre los que se destacan:
 - Existencia de contratos de trabajo entre las partes; un 96.9% de las trabajadoras aseguran que han firmado este documento legal.
 - Pago del salario en distintas modalidades: 38.5% de trabajadoras recibe su pago cada semana; 28.7% lo recibe cada catorce días; 30.6% lo recibe cada quince días.
 - Reconocimiento de prestaciones sociales – específicamente vacaciones y aguinaldo – según lo estipula la ley nacional: 66.1% de trabajadoras asegura que cuando trabaja las vacaciones se las pagan



mientras que un 26.5%, las descansa. El 82.6% de las trabajadoras menciona que su aguinaldo lo pagan según lo establece la ley; un 4.3% dice que lo pagan sin apegarse a la ley.

- Adscripción al régimen de seguridad social; un 95.7% de las trabajadoras están afiliadas al Instituto de Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y cotizan mensualmente.
 - El 85.9% de las trabajadoras reciben atención en salud en empresas médicas previsionales (EMP) ya sean clínicas y/u hospitales.
- (ii) Los datos del diagnóstico señalan que la mayoría de las empresas cumplen con un determinado número de compromisos establecidos en la ley de higiene y seguridad ocupacional (Ley 168), entre los que se mencionan:
- Cuentan con programas de higiene y seguridad ocupacional; un 79.2% de las trabajadoras así lo aseguran. El 54.7% de las obreras afirmó que existe una comisión mixta de higiene y seguridad.
 - Adecuada señalización de sitios de riesgo dentro de la empresa para evitar accidentes; un 92.4% de trabajadoras así lo confirman.
 - Entrega de ropa y equipos de protección personal a un 73.5% de trabajadoras.
 - Disponen de planes contra incendios y han conformado brigadas de trabajadores para combatirlos; disponen de extinguidores y un 68.2% de las trabajadoras han participado en simulacros contra incendios en sus respectivas empresas.
 - Las salidas para emergencia están adecuadamente señalizadas con rótulos que indican la ruta de evacuación a seguir; así lo asegura el 82.5% de las trabajadoras.
 - El 81.6% de las trabajadoras mencionan que la iluminación en sus áreas de trabajo es buena.
- (iii) Determinados servicios básicos que las empresas prestan a los trabajadores se cumplen con un alto nivel de aceptación:
- Se dispone de áreas para la ingesta de alimentos (comedores); un 68.2% de las trabajadoras las utilizan para almorzar.
 - Hay bebederos de agua cercanos a las áreas de trabajo en las cantidades que el 70.8% de las trabajadoras dicen ser suficientes.
 - La cantidad de servicios higiénicos disponibles cerca de su área de trabajo son suficientes para el 76.5% de las trabajadoras.



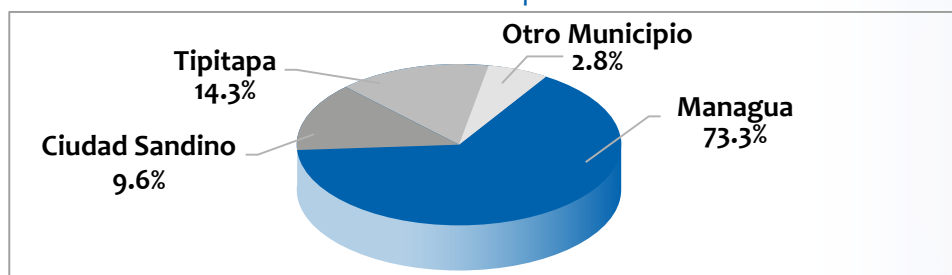
Características socioeconómicas de las trabajadoras

De acuerdo con el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE), para el año 2019 la población estimada de Nicaragua era de 6.45 millones de personas, de las cuales el 51% son mujeres y el 49% hombres. El 60% de la población del país tiene entre 0 a 29 años y un 8% dispone de 60 a más años; el 32% restante de la población oscila entre los 30 a los 59 años. El departamento de Managua concentra el mayor porcentaje de la población nacional (24% del total) seguida del departamento de Matagalpa (9% del total) y después por la Región Autónoma de la Costa Caribe Norte (RACCN / 8% del total).

1. Municipio donde vive

Los tres municipios seleccionados para el presente diagnóstico muestran una dinámica demográfica importante a nivel del departamento de Managua: (i) municipio de Managua con 1,064,715 habitantes (556,291 mujeres y 508,424 hombres); (ii) municipio de Ciudad Sandino, con 106,774 habitantes (55,658 mujeres y 51,116 hombres); (iii) municipio de Tipitapa con 150,153 habitantes (75,253 mujeres y 74,900 hombres) (INIDE, 2007). Esta particularidad se refleja en los datos de la encuesta ya que la mayoría de las trabajadoras encuestadas viven en el municipio de Managua seguido de Tipitapa y Ciudad Sandino y un porcentaje menor, vive en otros municipios (El Crucero, Diriamba, Masaya, Mateare, Nagarote, Nindirí y Tisma).

Gráfico No 1. Municipio donde vive



Fuente: Base de datos/encuesta

2. Edad y nivel educativo

La mano de obra de Nicaragua es joven y dinámica, ya que el 76% de la población tiene menos de 39 años y la fuerza laboral comprende 3.2 millones de personas. Es una mano de obra con una baja calificación, lo que constituye uno de los problemas más importantes que enfrenta el país. Ambos factores están presentes en las trabajadoras encuestadas ya que el 70.2% de ellas tienen hasta 39 años de edad y solamente un 2% han realizado estudios técnicos, circunstancias que son aprovechadas por el Estado al ofrecer sistemáticamente a las y los jóvenes, en situaciones históricas de pobreza y exclusión, como mano de obra barata y explotable en las maquilas de zona franca. La mayoría de ellas han completado estudios de secundaria y un alto porcentaje no lo hizo; lo mismo sucede con estudios de primaria.

El nivel educativo primaria y universitario son muy inferiores a los encontrados en la Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud (ENDESA) 2011 – 2012 equivalente al 21.5% y 16.1% respectivamente, de mujeres que viven en el sector urbano. El nivel secundaria es levemente inferior al de ENDESA 2011 – 2012 equivalente al 37.4% para mujeres del sector urbano. El porcentaje de trabajadoras con ninguna formación es bajo (0.8%) lo que significa que requieren de algún nivel de formación para desempeñar su trabajo.



Gráfico No 2. Edad de trabajadoras

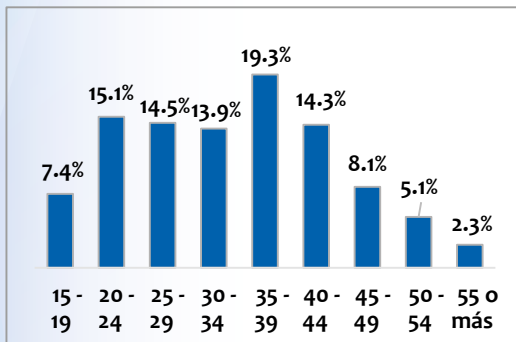
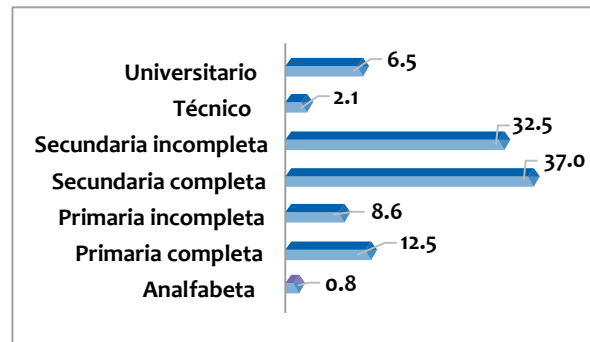


Gráfico No 3. Nivel educativo alcanzado

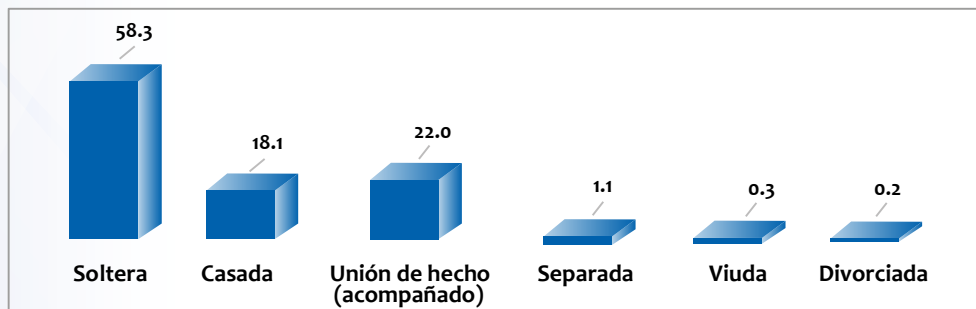


Fuente: Base de datos/encuesta

3. Estado civil

Una de las variables sociodemográficas de importancia para saber sobre quién recae la responsabilidad económica de los núcleos familiares, es investigar a todas las personas de 15 años y más de edad y su estado civil. Los datos de la encuesta muestran que la mayoría de trabajadoras se declaran solteras (58.3%) mientras que un porcentaje significativo (38.1%) viven en una relación de pareja, ya sea casadas o en unión de hecho. El porcentaje de solteras es mucho mayor que el promedio nacional que se encontró en la Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud 2011 – 2012 (ENDESA) equivalente al 28.9% de la población y a un 30% para los que viven en el área urbana.

Gráfico No 4. Estado civil



Fuente: Base de datos/encuesta

4. Jefatura de hogar y vivienda

La jefatura del hogar está mayoritariamente en manos de las trabajadoras encuestadas (38.8%), así como en sus padres (papá – mamá) (35.8%) y en menor medida en sus conyugues (12.2%), lo que sugiere que casi todas las que tienen una relación de pareja asumen este rol a lo interno de la misma. Adicionalmente, la mayoría de trabajadoras se declaran madre soltera, indicando que la jefatura del hogar femenina no debe interpretarse como un avance en términos de equidad de género, y por el contrario, muestra que deben dedicar más tiempo a las actividades domésticas adicional a las de su empleo formal.



Gráfico No 5. Quién es el jefe o jefa del hogar

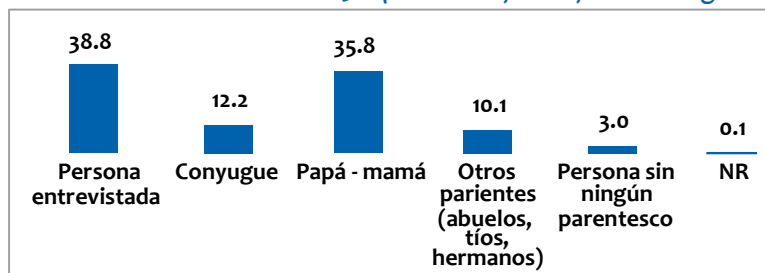
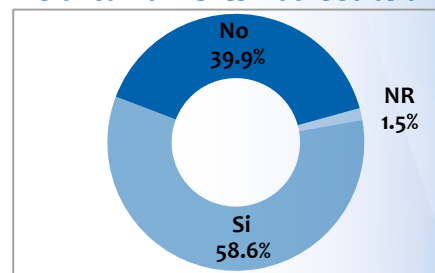


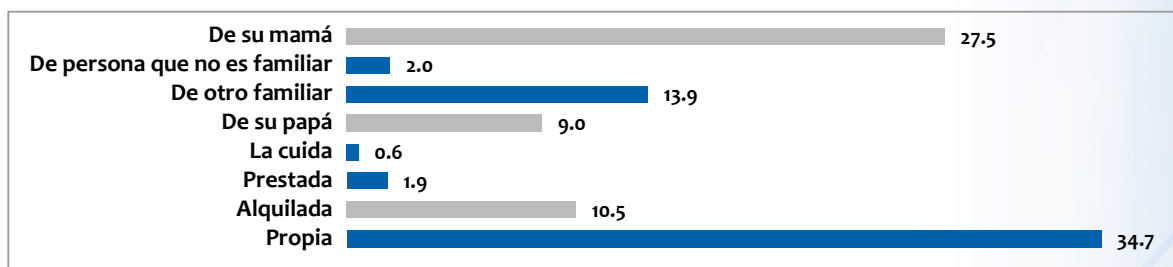
Gráfico No 6. Si es madre soltera



Fuente: Base de datos/encuesta

Los resultados de la encuesta muestran que un porcentaje importante de las trabajadoras (34.7%) cuenta con casa propia mientras que el resto dice que le pertenece a un familiar (mamá, papá, otro familiar). Otro porcentaje de trabajadoras alquila la vivienda en donde vive lo que supone un gasto adicional a los que deben hacer para el mantenimiento de la familia; un 2.5% de las trabajadoras viven en casas prestadas y/o que las cuidan.

Gráfico No 7. Propiedad de la casa en donde vive

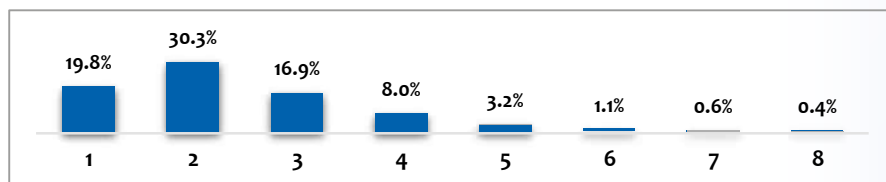


Fuente: Base de datos/encuesta

5. Número de hijas/os por obrera

En una escala de mayor a menor porcentaje, la mayoría de las trabajadoras tienen 2 hijos, seguido de las que tienen 1 y de las que tienen 3; un porcentaje significativo (12.3%) cuentan entre 4 a 7 hijos y un 1% tiene entre 7 a 8 hijos. El 50.1% de las trabajadoras se mantienen en el rango nacional de Índice de Fecundidad (número medio de hijos por mujer) el cual fue de 2.2 hijos por mujer del área urbana período 2011 – 2012 (Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud – ENDESA 2011 / 2012).

Gráfico No 8. Cuantos hijos tiene

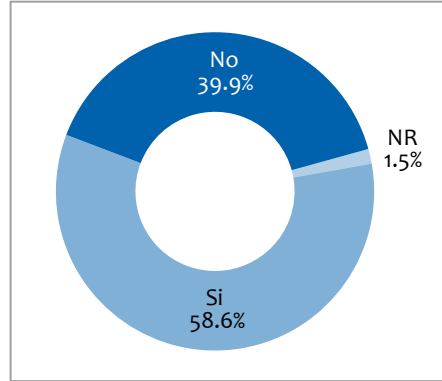


Fuente: Base de datos/encuesta

En cuanto a la condición de Madre Soltera, el 58.6% de las mujeres manifestó que lo es y el 39.9% indicó que no. El dato de madres solteras (59.6%) al compararlo con el del estado civil (58.3%), el valor porcentual es muy similar, esto indicaría que un gran porcentaje de mujeres solteras, casadas y en unión de hecho son madres.



Gráfico 8.1 ¿Es usted madre soltera?



Fuente: Base de datos/encuesta

6. Personas que integran en el núcleo familiar

Todo indica que las familias de las trabajadoras están integradas por personas de diversas edades ya que en la mayoría de las casas viven entre 1 a 3 niñas (os), adolescentes y adultas/os (63.3%, 62.1% y 68.2% respectivamente).

Gráfico No 9. Niñas/os de 0 a 16 años que viven en su casa

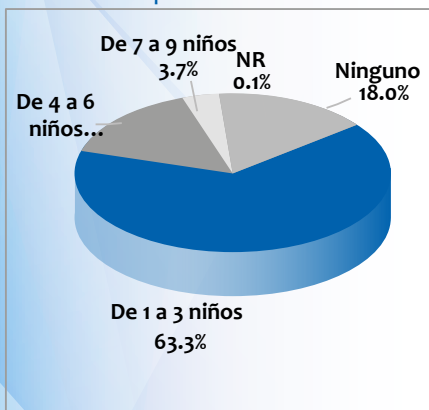


Gráfico No 10. Adolescentes y jóvenes de 17 a 29 años que viven en su casa

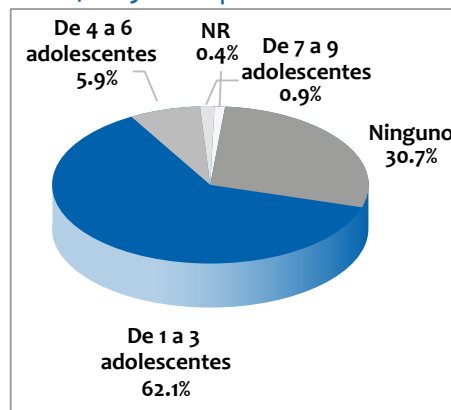
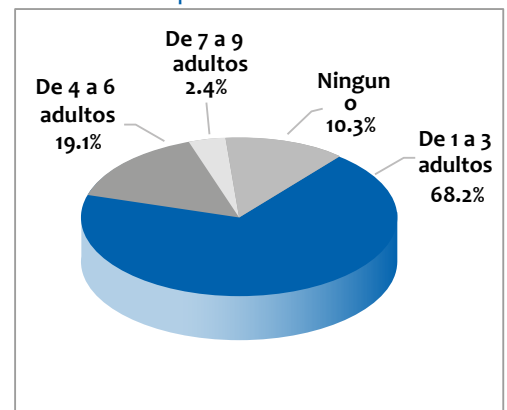


Gráfico No 11. Adultas/os de 30 a 65 años que viven en su casa



Fuente: Base de datos/encuesta

7. Ingresos y manutención de las familias

La mayoría de las trabajadoras constituyen la principal fuente de ingresos económicos para la manutención del resto de sus familias, mientras que un porcentaje alto (43%) menciona que los ingresos provienen de otras personas (familiar, conyugue, personas sin parentesco, otro). Al preguntar la cantidad de personas que dependen directamente de sus ingresos, el 81.3% de las trabajadoras dijeron que mantienen 1 a 4 personas miembros de su familia, lo que constituye una carga económica importante. Esto indica que las trabajadoras que no son la principal fuente de ingreso de sus familias, sí lo son para esas personas que dependen de ellas.



Gráfico No 12. Principal fuente de ingresos de la familia

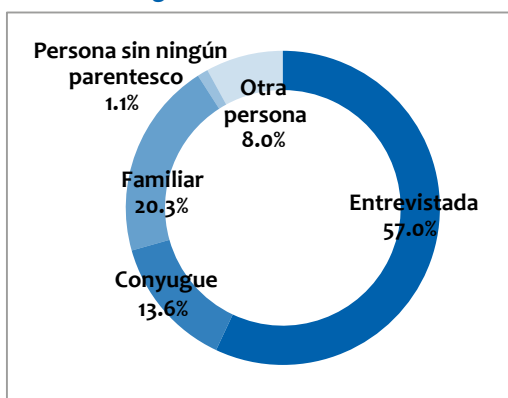
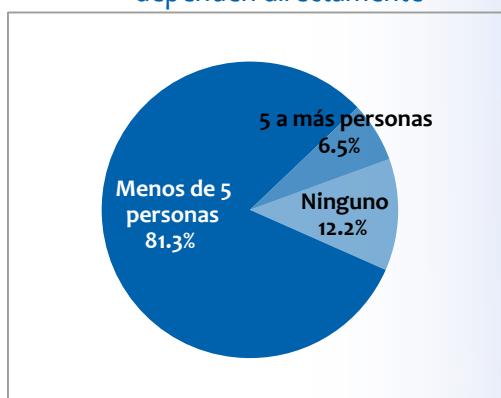


Gráfico No 13. Cantidad de personas que dependen directamente



Fuente: Base de datos/encuesta

Otros miembros de la familia obtienen un ingreso que es adicional al de la trabajadora ya que en la mayoría de las familias (50.8%) hay entre 1 a 3 personas (mayores de 16 años) que realizan actividades económicas por las que les pagan, mientras que en el 1.7% de las familias, miembros menores de 15 años trabajan y reciben retribución en dinero. Lo anterior prueba que los ingresos familiares se obtienen debido al aporte de varios de sus integrantes, menores de 15 y mayores de 16 años, lo que evidencia que estas personas que se dedican tempranamente a actividades productivas, están siendo limitadas en las oportunidades de alcanzar estudios académicos.

Gráfico No 14. Mayores de 16 años que trabajan y obtienen ingreso

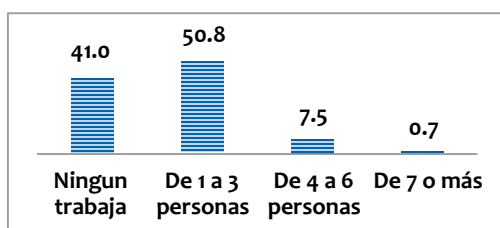
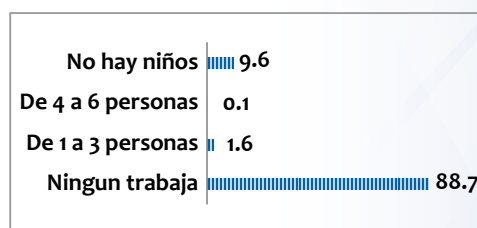


Gráfico No 15. Menores de 15 años que trabajan y obtienen ingresos



Fuente: Base de datos/encuesta

En la mayoría de las casas, el gasto mensual promedio tiene un rango de C\$1 a C\$5,000 (50.5%) mientras que el resto este egreso se calcula entre C\$5,001 a C\$12,000 o más. Dado que el salario mínimo en las empresas de zona franca es de C\$5,923 (2019), se puede inferir que el dinero que sustentan los gastos por encima del rango de C\$5,001 proviene de otros miembros de la familia, a pesar que un 83.4% de las trabajadoras asegura que aportan todo, la mitad y más de la mitad de su salario para costear los egresos. Es un hecho que el 20.1% de hogares con gastos mayores de C\$7,000 mensual, hacen frente a los mismos porque varios de sus miembros obtienen ingresos adicionales.



Gráfico No 16. Gasto mensual promedio en su casa

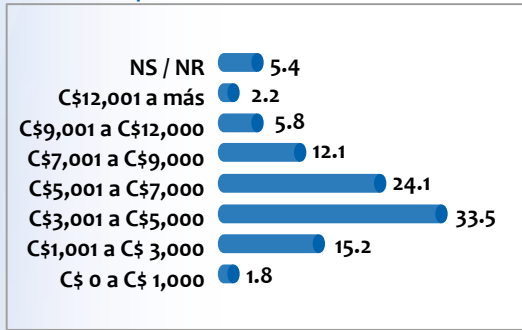
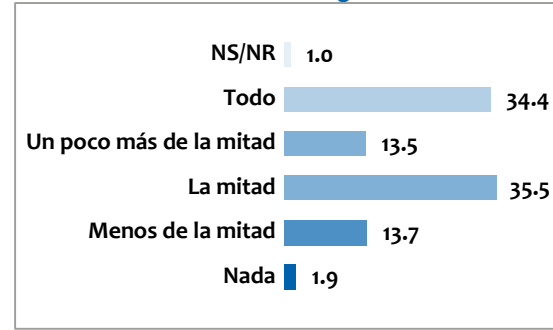


Gráfico No 17. Cuál es su aporte mensual a estos gastos



Fuente: Base de datos/encuesta

Datos socio – laborales

1. Tiempo de trabajar en la empresa

La gran mayoría de trabajadoras encuestadas ya ha trabajado en otras empresas de zona franca, antes de estar en la que se encontraba al momento de la encuesta, y entre el 2017 y 2019 lo ha hecho en 1 a 3 empresas. Un porcentaje importante de ellas, es por primera vez que laboran en el sector textil – vestuario lo que demuestra la dinámica de ingresos y salidas de trabajadoras en estas empresas. El haber laborado en más de 2 empresas indica dos posibles situaciones: (i) la búsqueda constante de mejores opciones salariales y laborales por parte de las trabajadoras; (ii) la volatilidad del empleo en las empresas obligando a las trabajadoras a buscar seguridad laboral en aquellas que mostraron estabilidad durante el año 2018.

Gráfico No 18. Si ha trabajado antes en la zona franca

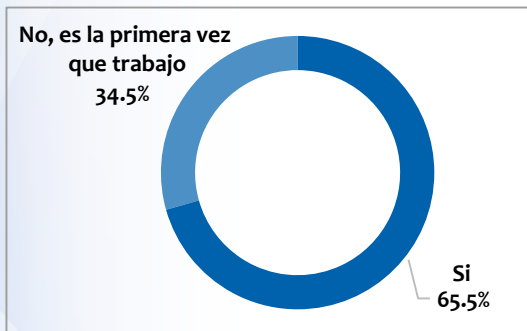
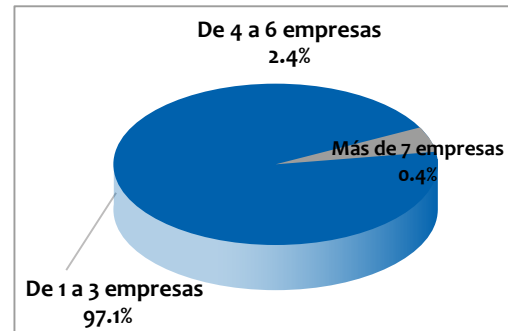


Gráfico No 19. Cantidad de empresas en las que ha trabajado 2017 – 2019



Fuente: Base de datos/encuesta

El 34% de las trabajadoras tienen entre 4 hasta más de 6 años de laborar en las empresas de zona franca, otro porcentaje tiene menos de medio año y la mayoría (38.2%) han laborado entre 1 a 3 años. Las principales razones que tienen las mujeres para trabajar en la zona franca es contar con ingresos propios (autonomía económica) y complementar el ingreso de su familia; un porcentaje importante lo hace porque no encuentra otro sitio en donde trabajar. Es muy probable que debido a la crisis que enfrenta el país, las mujeres no piensen buscar empleo en otro sector de la economía.



Gráfico No 20. Años de trabajar en esta empresa

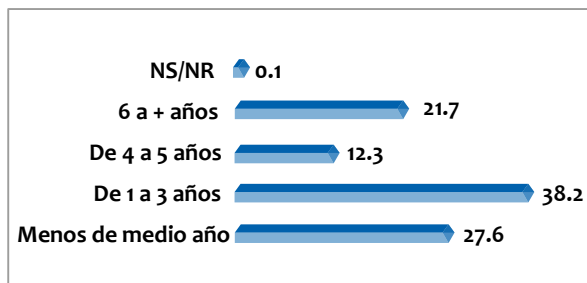
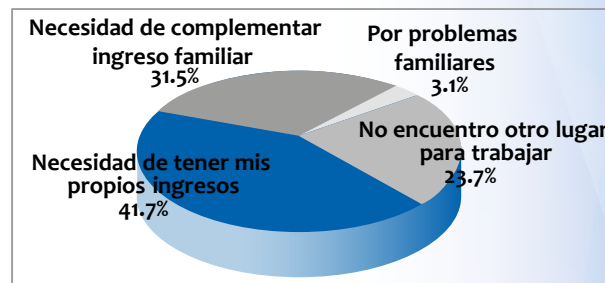


Gráfico No 21. Razones por las que trabaja en la ZF



Fuente: Base de datos/encuesta

2. Suscripción y conocimiento del contenido del contrato de trabajo

El Código del Trabajo de Nicaragua estipula en el artículo 19 que contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio. Además, la ley estipula que “el contrato de trabajo se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador”.

Todo indica que las empresas cumplen con este requisito ya que la mayoría de las trabajadoras firmaron un contrato (96.9%) y un porcentaje reducido dice que no lo hizo. Un porcentaje importante de trabajadoras menciona que guarda copia del contrato (75.7%), y en un porcentaje menor (63.6%), dijeron que conocen su contenido.

El hecho que un 36.2% de trabajadoras no conozca el contenido de su contrato laboral, podría tener una explicación en (1) la circulación constante de una empresa a otra realizada por muchas obreras, (2) la no comprensión de los términos del contrato y (3) la distancia entre las condiciones del contrato y la realidad que viven día a día las obreras, es decir, no se lee por desencanto ante las condiciones opresivas del sistema maquilero.

Gráfico No 22. Si firmó contrato

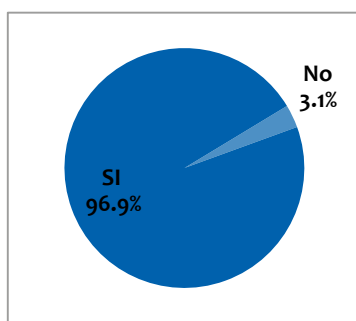


Gráfico No 23. Si guarda copia del contrato

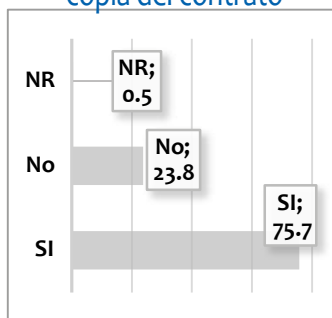
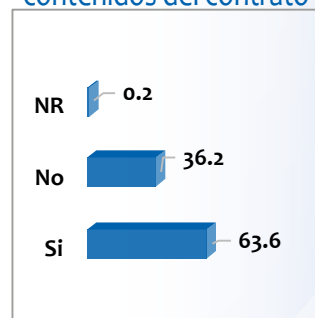


Gráfico No 24. Si conoce contenidos del contrato



Fuente: Base de datos/encuesta



Producción, salario y otras prestaciones

1. Área, puesto y tareas del cargo actual

Un alto porcentaje de las mujeres (90.2%) trabajan en el área de producción en cargos de operarias (63.1%), inspectoras (17.4%), emparadoras entre otros. Se trata de mujeres que tienen bajo su responsabilidad la elaboración y supervisión de las piezas de ropa que se exportan y se puede considerar que es una mano de obra con experiencia en este tipo de actividades, situación que evidencia la dramática realidad de explotación laboral al recibir pagas salariales irrisorias frente a personas que elaboran prendas con calidad exportable para marcas reconocidas.

Gráfico No 25. Área en la que trabaja actualmente

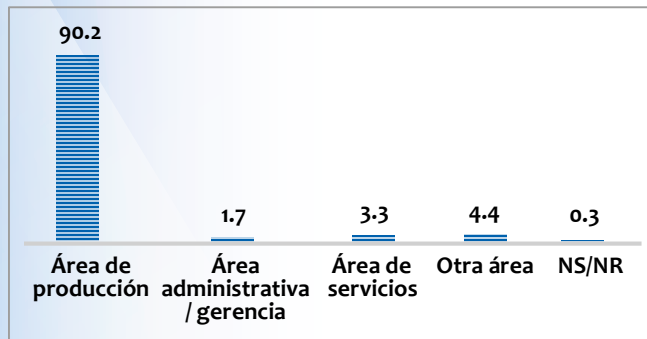
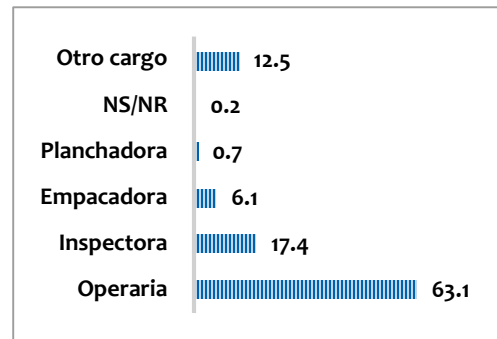


Gráfico No 26. Cargo que ocupa en este momento

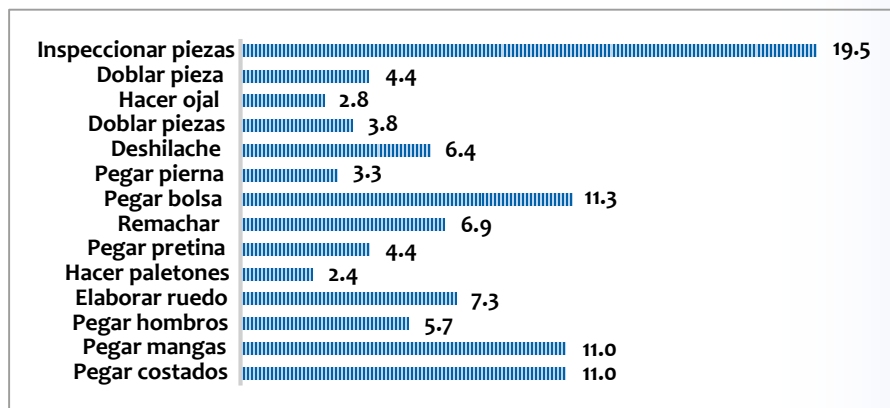


Fuente: Base de datos/encuesta

Las operaciones que desarrollan las trabajadoras son diversas tales como pegar costados, pegar mangas, pegar hombros, elaborar ruedo, hacer paletones, pegar pretina, remachar, pegar bolsa, pegar pierna, deshilache, doblar piezas, hacer ojal, doblar pieza, inspeccionar piezas entre otras. La principal característica de estas operaciones es que son repetitivas, y sumadas a las altas metas de producción, generan el desgaste físico, lo que con el tiempo produce graves enfermedades, síntomas y trastornos osteo-musculares, tal como fue evidenciado en el estudio *Prevalencia de los trastornos musculo-esqueléticos en población trabajadora de la maquila* (2018) elaborado por el MEC. Además, se sabe que las trabajadoras aprenden diversas operaciones para responder a los requerimientos de las empresas, especialmente cuando hay mayor demanda de piezas por parte de los compradores externos. El hecho de conocer diversas operaciones y disponer de experiencia en varias de ellas, no significa un mejor salario o incentivos para las trabajadoras, porque al ingresar a una nueva empresa no reciben ningún reconocimiento monetario por la experiencia que acumulan, lo que evidencia la explotación laboral a través de pagas salariales precarias.



Gráfico No 27. Operaciones que realiza



Fuente: Base de datos/encuesta

2. Entrenamientos y capacitaciones recibidas

Al preguntar si las trabajadoras han sido capacitadas para ejercer el puesto o cargo que actualmente ocupa, la mayoría dijo que sí (55.5%) y un 44% dice que no, lo que significa un incumplimiento a lo establecido en el Código del Trabajo (Ley No. 185), artículo 105 el cual establece que “ningún trabajador podrá prestar servicios en una máquina o procedimiento peligroso, a menos que: a) haya sido instruido del peligro que corre; b) haya sido instruido de las precauciones que debe tomar; c) haya adquirido un entrenamiento suficiente en el manejo de la máquina o en la ejecución del procedimiento de trabajo; d) se haya sometido al necesario reconocimiento médico, que lo califique como apto para ejecutar algunas tareas que conllevan riesgos específicos, como por ejemplo: altura, fatiga, esfuerzos grandes; lo mismo que cuando se trate del manejo de aparatos que produzcan ruidos y vibraciones excesivas”. La frecuencia de la capacitación – para quienes la reciben – es sobre todo semanal (20.8%) y mensual (12.2%).

Gráfico No 28. Si ha recibido entrenamiento para su cargo

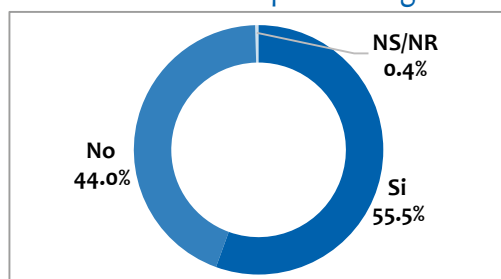
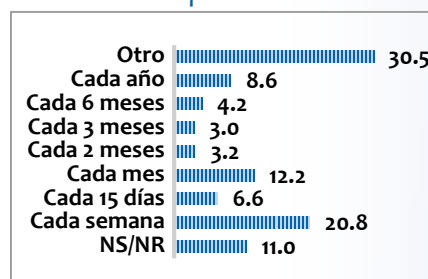


Gráfico No 29. Cuanto tiempo ha sido capacitado



Fuente: Base de datos/encuesta

3. Jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo

La mayoría de las mujeres (55.2%) trabajan 48 horas semanales tal y como lo estipula el Código del Trabajo cuyo artículo en su artículo 51 “la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana”. Un 26.8% de trabajadoras laboran entre 49 a más de 51 horas lo que entra en contradicción con lo establecido en el Código del Trabajo y que requiere de un mayor análisis sobre las razones que provocan esto. Un poco más de la mitad de las obreras



(55.8%) trabajan horas extras¹¹ y el resto no lo hace; entre las que laboran horas extras, el 75.7% ocupa entre 1 a 8 horas a la semana mientras que un 19.5% laboran de 9 a 16 horas. Esto muestra una de las formas que las empresas de zona franca utilizan para incrementar la producción a costa del derecho de las trabajadoras, incumpliendo lo establecido en el artículo 59 del Código del Trabajo (“el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a tres horas diarias ni nueve semanales, a excepción de lo dispuesto en el artículo siguiente”).

Gráfico No 30. Horas que trabaja a la semana

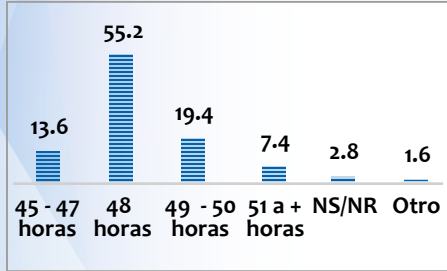


Gráfico No 31. Si trabaja horas extras

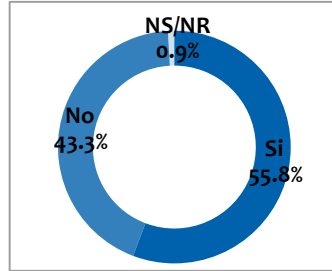
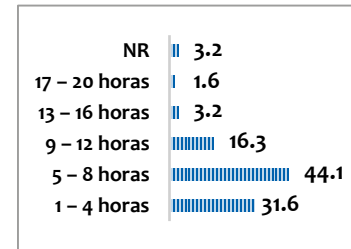


Gráfico No 32. Horas extras a la semana



Fuente: Base de datos/encuesta

La información muestra que la mayoría de las trabajadoras realizan horas extras de manera voluntaria (65%), y un porcentaje significativo (31.8%) aseguran que son exigidas y/o solicitadas cordialmente, pero obligatorias. Casi la mitad de las trabajadoras (49.5%) reciben un pago doble por las horas extras mientras que otro porcentaje similar (45.5%) menciona que el pago es sencillo. En ambos casos, las empresas están incumpliendo lo establecido por la ley, que manda a que las horas extras sean voluntarias (con excepción de casos de fuerza mayor o interés social) y que su pago sea cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal.

Gráfico No 33. Las horas extras son

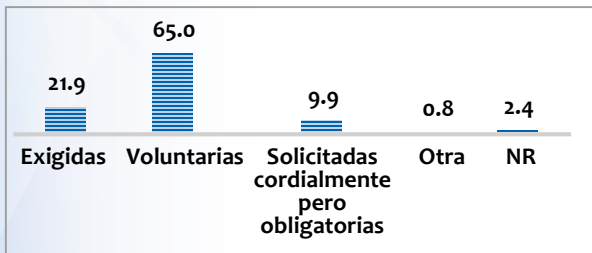
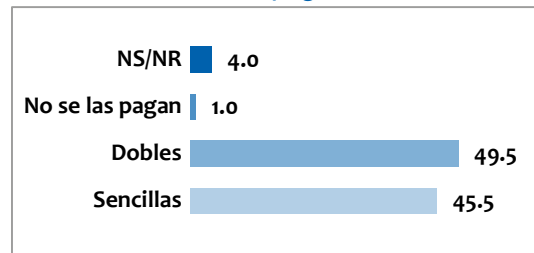


Gráfico No 34. Como pagan las horas extras



Fuente: Base de datos/encuesta

4. Normas/metras de producción

El trabajo basado en normas/metras siempre ha sido un tema de conflicto entre patrones y trabajadores. Los primeros exigen mayores rendimientos y aparentemente nunca están satisfechos con el proceder del segundo; este por su lado trabaja en función de cumplir con la norma/meta lográndolo en la mayoría de los casos, ya que, de no hacerlo, pone en peligro su empleo. La mayoría de las trabajadoras (75.6%) mencionan que trabajan con metas / normas ya sea individuales o por grupos cuya cantidad oscila 500 a 3,000 unidades al día, las que solamente un porcentaje pequeño de trabajadoras (38.9%) dice que se puede cumplir mientras que el resto cree que son altas (11.1%), muy altas (30.2%) e inalcanzables (18.5%).

¹¹ El Código del trabajo de la Republica de Nicaragua (Ley No. 185) estipula en el artículo 57 que “el trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador. Es trabajo extraordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados. No se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando estas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador. Los servicios extraordinarios serán objeto de contrato especial entre las partes”.



Gráfico No 35. Si trabaja con metas / normas

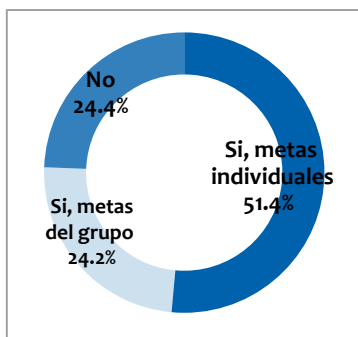


Gráfico No 36. Cuál es la meta al día

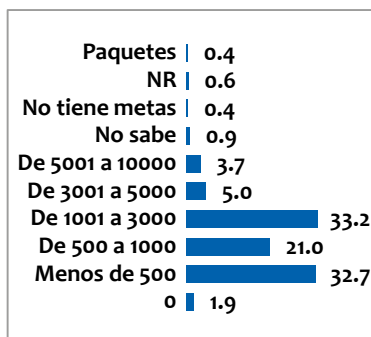
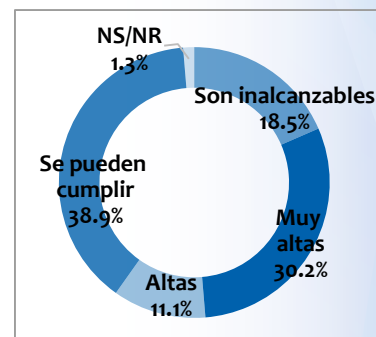


Gráfico No 37. Valoración sobre metas



Fuente: Base de datos/encuesta

Un alto porcentaje de las trabajadoras cumple con las normas / metas que se establecen en un porcentaje muy por encima de las que mencionaron que se pueden cumplir (70.8% Vs 38.9% respectivamente), lo que indica el esfuerzo que realizan para mantener el ritmo laboral que las empresas demandan. Adicional a las metas, las empresas requieren que las piezas que se elaboran tengan la calidad para exportar, por lo que rechazan aquellas que no reúnen este criterio. Al preguntar la frecuencia con que les regresan piezas (porque no reúnen la calidad) un 22% dijo que todos los días y otro 22.6% mencionó que cada 2 a 3 días o al menos una vez a la semana. La mayoría dijo que a veces (26.1%) y/o nunca (21.7%), lo que indica que cuentan con las habilidades suficientes para superar los criterios de calidad que exigen.

Todo indica que las sanciones que las empresas aplican por la frecuencia de las devoluciones es un llamado de atención (36.9%), el cual forma parte de su expediente. Para otras (20.5%) las medidas afectan sus ingresos (deducen salario, quitan viáticos), su profesionalización (cambian de puesto), su estima como trabajadoras (la maltratan) y su estabilidad laboral (las despiden).

Gráfico No 38. Si cumple las metas

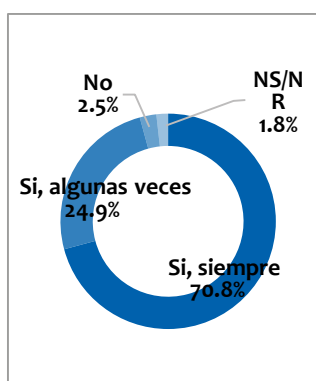


Gráfico No 39. Frecuencia de devoluciones de piezas

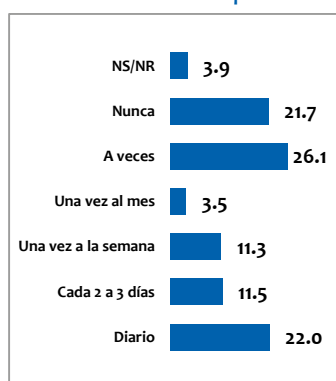
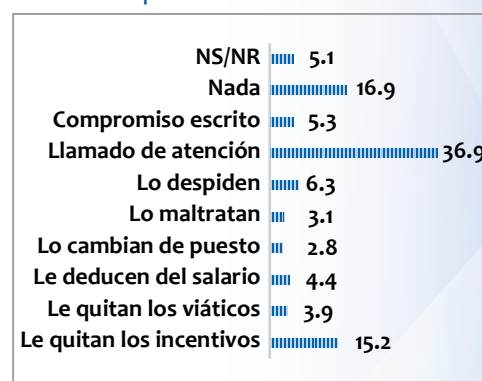


Gráfico No 40. Medida de empresa por devoluciones

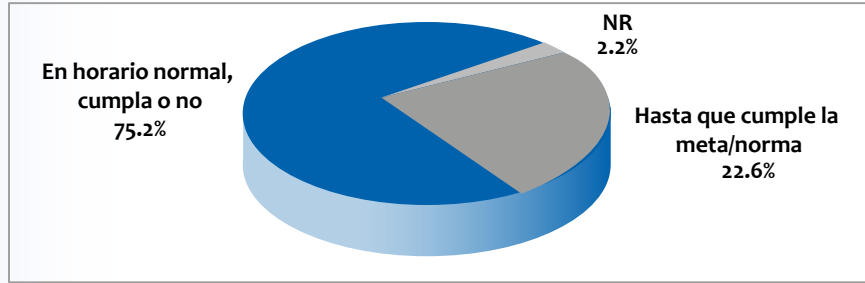


Fuente: Base de datos/encuesta

Para la mayoría de las trabajadoras (75.2%) la jornada laboral finaliza independientemente si se cumplen o las metas del día, mientras que un porcentaje significativo concluyen hasta que la norma establecida se logra (22.6%), haciendo un esfuerzo importante por no incumplir con las metas que les asignan, lo que significa trabajar más del tiempo estipulado en la jornada laboral.



Gráfico No 41. La jornada laboral finaliza cuando

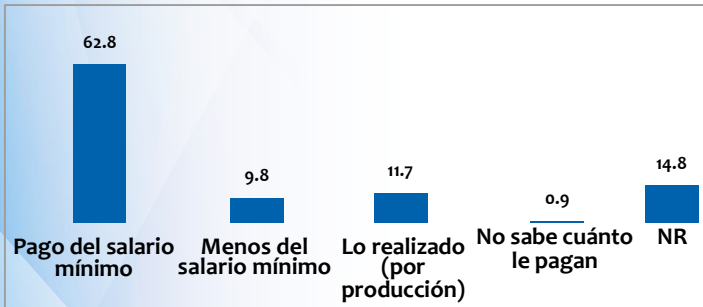


Fuente: Base de datos/encuesta

5. Salarios y modalidades de pago

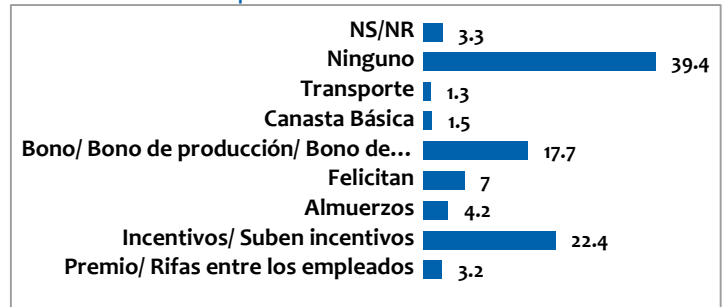
El pago del salario mínimo es la práctica común que tienen las empresas aún sin que las trabajadoras cumplan las metas establecidas (62.8%) mientras que a otro porcentaje (11.7%) le pagan en base a la producción de piezas que elaboran; a un grupo significativo (9.8%) les pagan menos del salario mínimo. En ambos casos (pago por producción y menos del salario mínimo) constituyen una violación a lo establecido por la ley, la cual establece que *el salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal* (Art. 82 Código del Trabajo). Por otra parte, cuando la producción se realiza con calidad, el 50.3% de las trabajadoras mencionan que las empresas les entregan diversos estímulos materiales (rifas, premios, almuerzos, bono, canasta básica, transporte) y de tipo personal (felicitaciones). Un 39.4% de las trabajadoras refieren que no reciben estímulo alguno por el cumplimiento de la calidad requerida.

Gráfico No 42. Como recibe salario si no cumple metas



Fuente: Base de datos/encuesta

Gráfico No 43. Estímulos que recibe si producción es de calidad



Las empresas de zona franca cuentan con diversas modalidades para el pago del salario a los trabajadores, predominando la entrega semanal seguida del pago quincenal y catorcenal. Cada modalidad responde a criterios establecidos por cada empresa y cuentan con el aval del Ministerio del Trabajo. Se preguntó a las trabajadoras si ellas pueden reclamar ante la administración de empresa, en caso que crean que el monto que reciben de salario no se ajusta a lo que ellas han calculado (horas extras, incentivos, otros), y un 65.9% mencionó que sí, 24.1% dijo que no pueden y un 7.4% dice que podrían hacerlo aun sabiendo que no atenderán sus reclamos. En los dos últimos casos, se coarta el derecho de reclamo que las trabajadoras tienen sobre un aspecto que consideran necesario; indica que algunas de ellas prefieren no reclamar, probablemente para evitarse problemas con la administración de las empresas.



Gráfico No 44. Frecuencia pago de salario

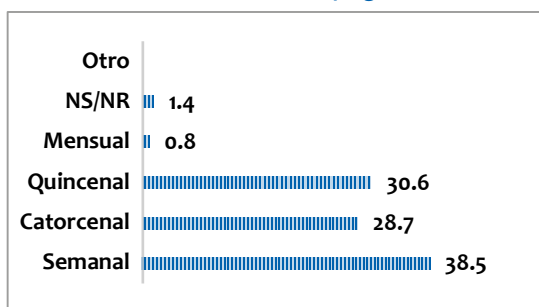


Gráfico No 45. Si puede reclamar si no está conforme con salario

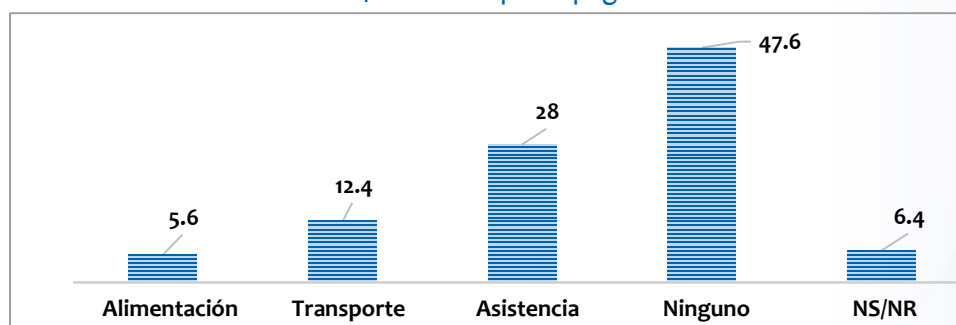


Fuente: Base de datos/encuesta

6. Incentivos por cumplimiento de la producción

Se preguntó si en las empresas que laboran les brindan algún tipo de incentivo, y la mayoría de las trabajadoras respondió que no (47.6%), mientras que otro porcentaje importante dijo que sí (46%) entre los que se mencionan asistencia, transporte y alimentación.

Gráfico No 46. Si en empresa pagan incentivos



Fuente: Base de datos/encuesta

7. Vacaciones pagadas/descansadas

Al preguntar sobre las vacaciones¹² en la empresa, las trabajadoras respondieron que las trabajan (66.1%) y otra parte las descansa (26.5%). Esta información muestra como las obreras renuncian a sus días de descanso para obtener un poco más de ingresos, lo cual es legal y legítimo, aunque va en detrimento de sus necesidades de descanso y esparcimiento como personas. Por otra parte, el aguinaldo es entregado a las trabajadoras de acuerdo a la ley (82.6%); un 12.7% de trabajadoras reciben su aguinaldo desconociendo si es como la ley lo establece.

12 El Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua (Ley No. 185) estipula en el artículo 76. "Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador". Por otra parte, el artículo 169 estipula que las partes gozarán, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos y vacaciones, tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de estas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en puerto o en el mar, y los demás factores análogos que sean de su interés".



Gráfico No 47. Cumplimiento de vacaciones

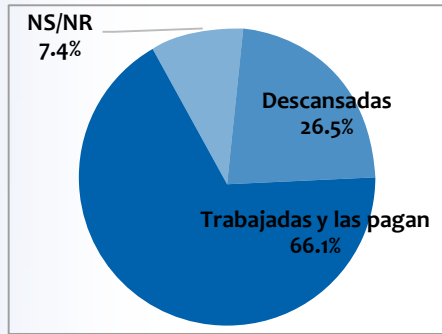
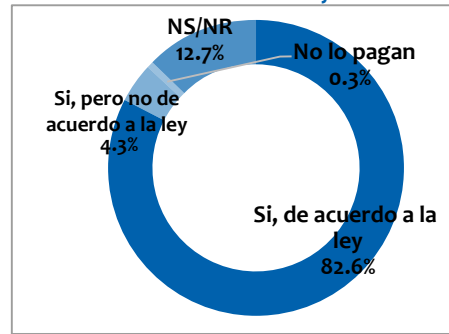


Gráfico No 48. Pago de aguinaldo de acuerdo a ley



Fuente: Base de datos/encuesta

Conocimiento sobre derechos laborales

1. Conocimiento de los derechos laborales y del Código del Trabajo

Al consultar el nivel de conocimiento disponen las trabajadoras de sus derechos, una buena parte (61.2%) mencionó que los conocen poco y otra, dijo que los conoce bastante (24.15); un grupo dijo desconocerlos (14.1%). La mayor parte de las trabajadoras (74.3%) dijeron no conocer actual Código del trabajo y un porcentaje mayor (90.6%) mencionó que no lo ha adquirido (comprado).

Gráfico No 49. Si conoce sus derechos laborales

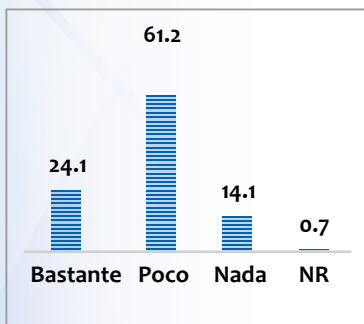


Gráfico No 50. Si conoce el actual código del trabajo

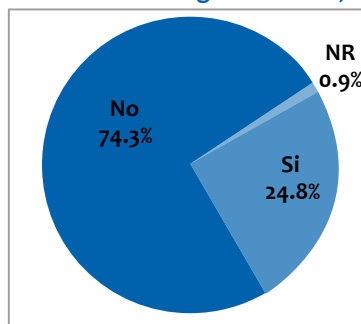
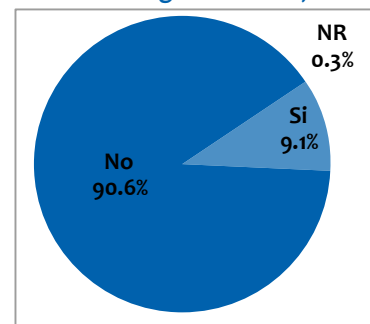


Gráfico No 51. Si ha comprado el código del trabajo



Fuente: Base de datos/encuesta

2. Existencia de sindicatos y convenios colectivos

Entre los derechos laborales reconocidos está el derecho a la organización de los trabajadores, así como el establecimiento de convenios colectivos. La mayoría de las trabajadoras (65.2%) dijeron que en sus empresas hay sindicatos y desconocen su funcionamiento, mientras que otras mencionaron que no hay este tipo de organización (29.7%). Algo similar se observa en relación al convenio colectivo¹³ ya que un grupo (24.6%) dijo que hay y lo conoce, un 15.5% sabe que hay pero no lo conoce mientras que un 26.5% mencionó que no hay. El 30.9% de las trabajadoras no saben si hay convenio colectivo en su empresa.

¹³ El Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua (Ley No. 185) estipula en el artículo 235 establece que “Convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.



Gráfico No 52. Si hay sindicato en su empresa

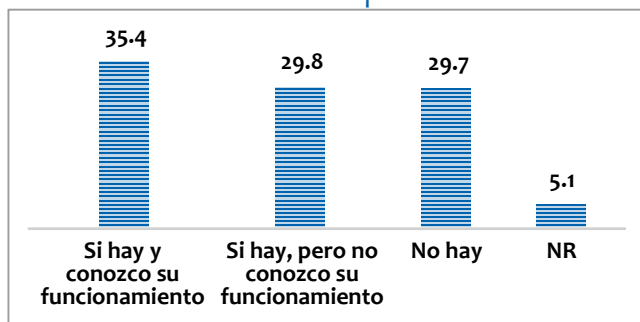
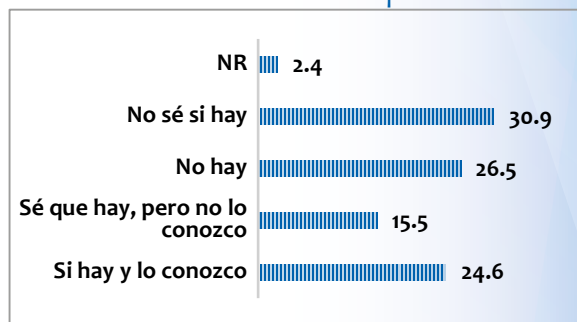


Gráfico No 53. Si hay convenio colectivo en su empresa

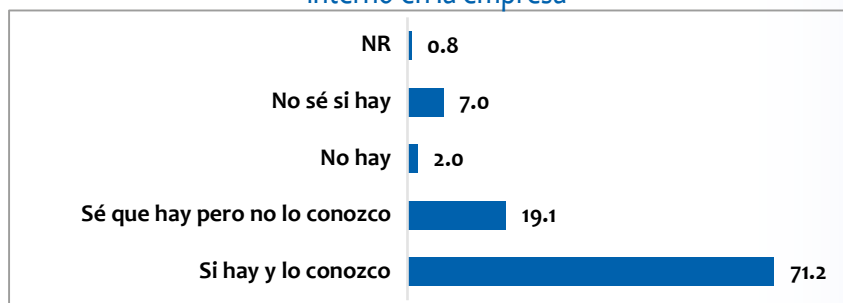


Fuente: Base de datos/encuesta

3. Existencia de reglamento interno

El reglamento interno es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa. Es una herramienta clave para mantener las relaciones internas entre las partes. Al preguntar si hay o no reglamento interno en sus empresas, el 90,3% dijo que sí lo que indica que lo conocen o han escuchado sobre el mismo. Un 2% dijo que no hay y un 7% menciona que no sabe si hay reglamento interno.

Gráfico No 54. Si hay reglamento interno en la empresa



Fuente: Base de datos/encuesta

Seguridad social

Un alto porcentaje de las trabajadoras dicen que están aseguradas en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) (95.7%), reciben su comprobante de asegurada (93.3%) y disponen de su carnet (81.6%) que hace constar que son aseguradas. Un porcentaje dice que no son aseguradas (3.8%), que no reciben su colilla (6.7%) y no cuentan con su carnet (17%). Hay que recalcar que las trabajadoras aseguradas tienen derecho a atención médica, pensión (al cumplir lo establecido por la ley) así como posible obtener otras prestaciones tales como prótesis y ortesis, sillas de ruedas, calzado ortopédico, muletas, anteojos, bastones, audífonos, prótesis ocular, andariveles, servicio o subsidio de funeral, entre otros¹⁴. Por lo general, no todas las trabajadoras conocen la posibilidad de acceder a estos beneficios por lo que es importante darlos a conocer, ya que contribuyen a solventar determinadas situaciones con estas se presentan.

14 . <https://www.delepesoasuspesos.com/ahorro-e-inversion/1088-beneficios-del-ins>



Gráfico No 55. Si es asegurada al INSS

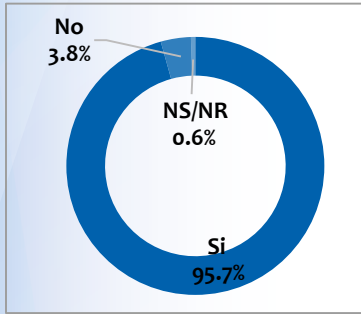


Gráfico No 56. Si recibe colilla del INSS

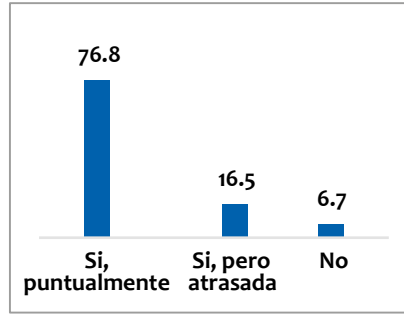
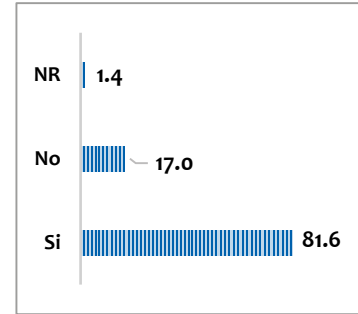


Gráfico No 57. Si tiene carnet del INSS



Fuente: Base de datos/encuesta

Atención en salud

1. Dónde recibe atención médica

La atención médica que reciben las trabajadoras está dividida entre clínicas previsionales¹⁵ y hospitales que prestan servicios a personas aseguradas bajo la modalidad previsional. Una parte importante se atiende en las clínicas (54.3%) y otra (31.6%) en los hospitales; un 7.1% asisten a clínicas privadas, cuyos servicios no tienen cobertura del INSS, indicando que no están satisfechas con la atención que se brinda en las empresas previsionales ya sean clínicas y/o hospitales.

Gráfico No 58. Dónde recibe atención médica

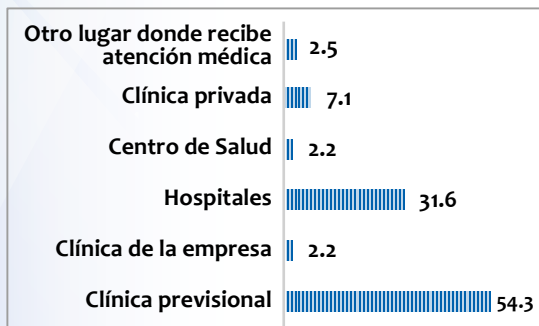
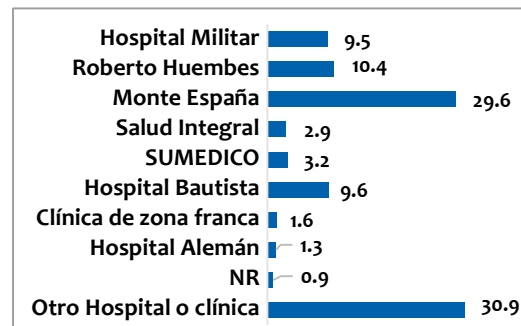


Gráfico No 59. Centro donde recibe atención médica



Fuente: Base de datos/encuesta

2. Satisfacción de los servicios de salud previsional

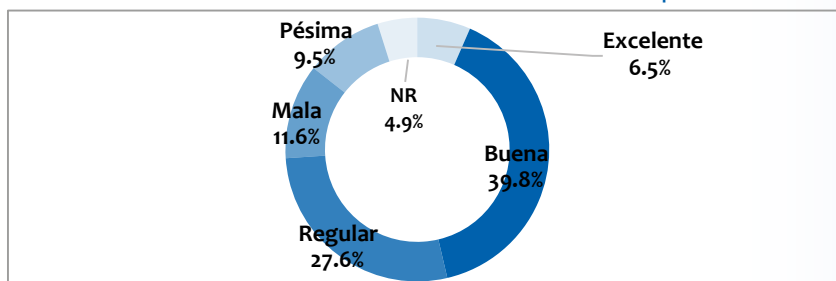
El nivel de satisfacción por los servicios de salud que se reciben es importante ya que, el 39.8% de las trabajadoras, dicen que es bueno mientras que otro porcentaje (27.6%) dice que es regular; un 21.1% califica estos servicios de malos y pésimos. Habría que recordar que las empresas previsionales no cuentan con médicos especialistas en el trabajo por lo que la mayoría de las enfermedades que se atienden no se relaciona con los trastornos esqueléticos musculares que las trabajadoras padecen por el tipo de actividades que realizan todos los días.

15

Las Empresas Médicas Previsionales son entidades privadas facultadas para actuar en forma paralela al sistema público de salud en el otorgamiento de prestaciones y beneficios de salud los asegurados del INSS. Los asegurados elijen su la empresa médica que más le convenga. No obstante, se mantiene la imposición para que los trabajadores enteren su cotización obligatoria en el INSS.



Gráfico No 60. Valoración de la atención médica que recibe



Fuente: Base de datos/encuesta

3. Subsidios

Un importante porcentaje de trabajadoras (79.3%) no han recibido ningún subsidio a lo largo de todo el tiempo que tienen de laborar y quienes lo han recibido, ha sido por enfermedad común (10.4%). Otras trabajadoras han recibido subsidio por enfermedad laboral (2.1%), accidente de trabajo (2.2%), pre y postnatal (3.3%). La casi totalidad de las trabajadoras desconocen cuanto paga el INSS y cuanto la empresa, cuando se recibe de subsidio por riesgo profesional, ya que solamente un 5.7% de ellas respondió lo que establece la ley, la cual estipula que, si el empleado es del sector privado, entonces el INSS paga el 60% del subsidio y el otro 40% el empleador.

Gráfico No 61. Razones por las que ha recibido subsidio

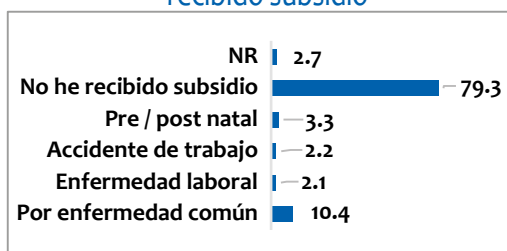
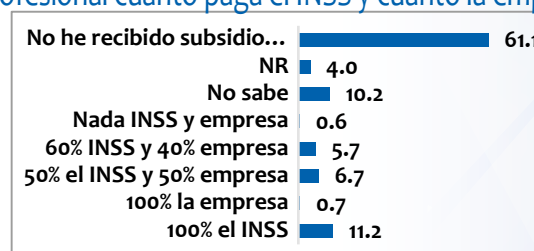


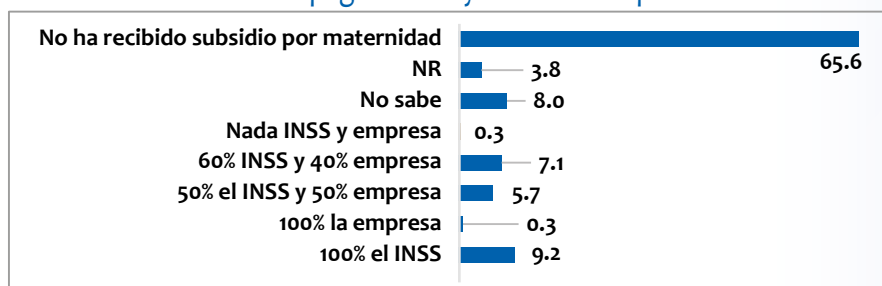
Gráfico No 62. Cuando recibe subsidio por riesgo profesional cuanto paga el INSS y cuanto la empresa



Fuente: Base de datos/encuesta

El mismo desconocimiento se observa en las trabajadoras que han recibido subsidio por maternidad (30.6% del total) ya que solamente el 7.1% dijo que el INSS asume el 60% del costo y la empresa el 40%, como lo estipula la ley.

Gráfico No 63. Cuando recibe subsidio de maternidad cuanto paga el INSS y cuanto la empresa



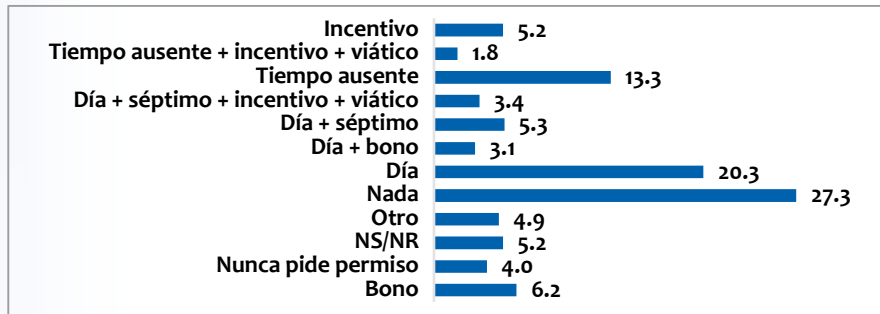
Fuente: Base de datos/encuesta



4. Permisos médicos

Se consultó a las obreras que, si cuando piden permiso para ir al médico por enfermedad o cita previa, les deducen algo de su salario u otra prestación, y la mayoría (57.3%) respondió que sí y solamente un 27.3% dijo que nada. El Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua (Ley No. 185) estipula en el artículo 74 que por acudir a una cita médica o acudir a consulta al médico, la trabajadora gozará del 100% de su salario y debe entregar constancia de haber asistido a este servicio. Lo anterior indica que las empresas están violentando lo establecido por la ley porque están deduciendo a la trabajadora lo que no deben y porque, además, la mayoría de las trabajadoras entrega la constancia (95%) y las empresas se las reciben (97.3%).

Gráfico No 64. Si le deducen cuando va al médico



Fuente: Base de datos/encuesta

Gráfico No 65. Si entrega constancia de haber asistido al médico

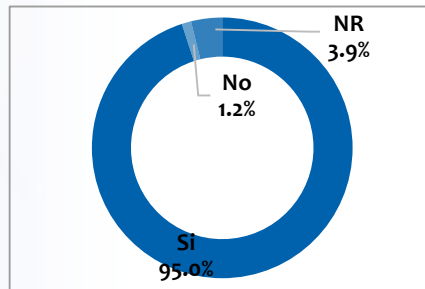
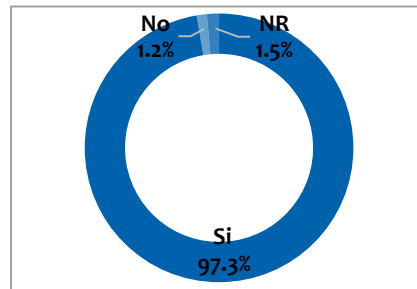


Gráfico No 66. Si empresa le recibe la constancias



Fuente: Base de datos/encuesta

5. Quién lleva a las y los hijos al médico

Cuando un hijo menor de 16 años se enferma, a las trabajadoras les dan permiso para llevarlos al médico (41.7%) mientras que un grupo (12.7%) menciona que no lo hacen; y cuando un hijo se enferma, la mayoría de ellas (43.2%) los llevan al médico, lo que indica que a pesar de estar trabajando tienen la responsabilidad directa por los hijos que quedan en la casa. En el 21.2% de los casos, son otros familiares los que atienden esta necesidad.



Gráfico No 67. Si le dan permiso para llevar a hijos al médico

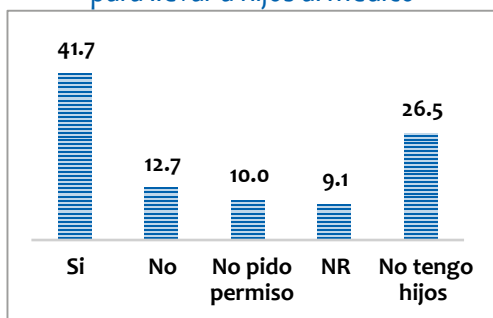
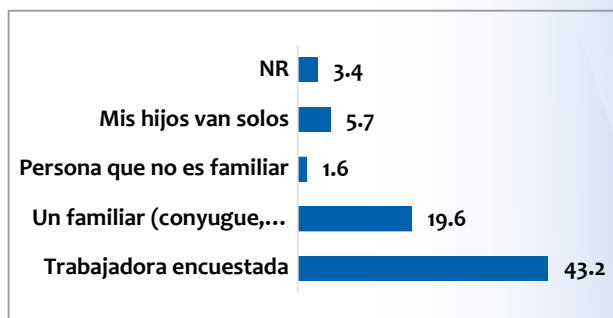


Gráfico No 68. Quién lleva a los hijos al médico



Fuente: Base de datos/encuesta

Maternidad / discriminación

1. Discriminación por estado de gravidez

Se preguntó a las trabajadoras si en los últimos 5 años han sido rechazadas de un empleo en la zona franca por el hecho de estar embarazada, a lo que un 4.8% mencionó que sí lo fueron por este motivo; si bien es un porcentaje reducido en relación al total, es un indicativo que las empresas no desean contratar mujeres en ese estado violentando un derecho laboral importante para las mujeres.

Gráfico No 69. Si ha sido rechazada de un empleo por estar embarazada, en los últimos 5 años

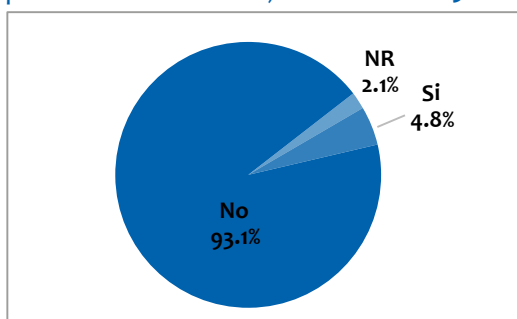
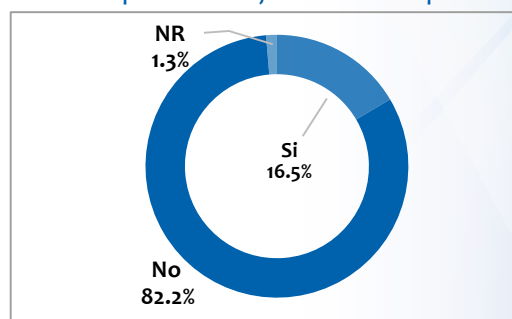


Gráfico No 70. Si ha estado embarazada en el tiempo de trabajar en esta empresa



Fuente: Base de datos/encuesta

2. Ejercicio del puesto de trabajo en estado de embarazo

Un porcentaje significativo (16.5%) de trabajadoras mencionó que ha estado embarazada en el período que tiene de trabajar en la empresa. Del total de las trabajadoras que han estado embarazadas en el tiempo que han trabajado en su empresa (16.5%), a la mayoría las han reintegrado en su mismo puesto (71.8%) mientras que, a un porcentaje importante, no ha sido así (24.2%) sin que les hayan dado una explicación de ese cambio (63.9%). En el 11.1% de los casos el cambio que se hizo responde a diversas razones entre las que se mencionan: no podía estar mucho tiempo de pie, porque cerraron la línea o porque hubo cambios en el rol de las trabajadoras.



Gráfico No 71. Si mantuvo su puesto al regresar de post natal

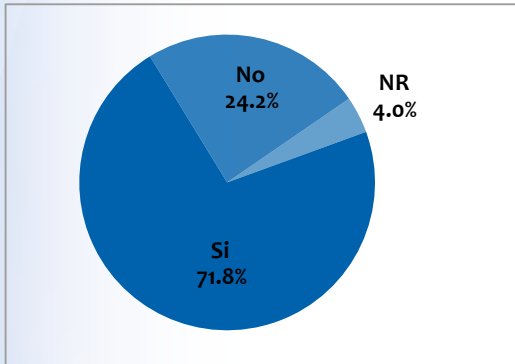
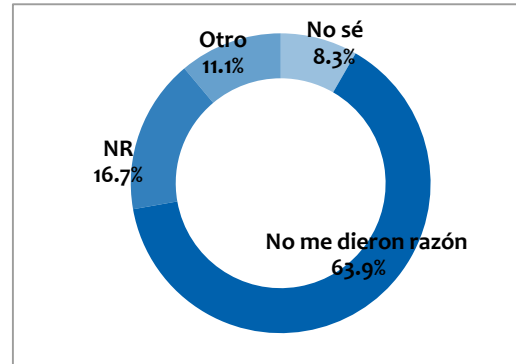


Gráfico No 72. Si le dieron explicaciones del cambio de puesto



Fuente: Base de datos/encuesta

3. Situación de derechos laborales de las personas embarazadas

Las siguientes cinco preguntas – del gráfico No. 73 al No. 77 – se hicieron exclusivamente a las trabajadoras que al momento de la encuesta dijeron estar embarazadas (2.5% del total equivalentes a 19 trabajadoras de 902). Este porcentaje se transformó en el 100% a fin de valorar de mejor manera el comportamiento de cada tema que se aborda con las embarazadas.

El 2.1% de trabajadoras mencionó que se encontraba embarazada al momento de la encuesta y de ese porcentaje, la mayoría (89.5%) dijo que su tarjeta de control prenatal se encuentra en su expediente, lo cual es un requisito importante para que reciba los permisos para asistir a todos sus controles.

Gráfico No 73. Si está embarazada actualmente

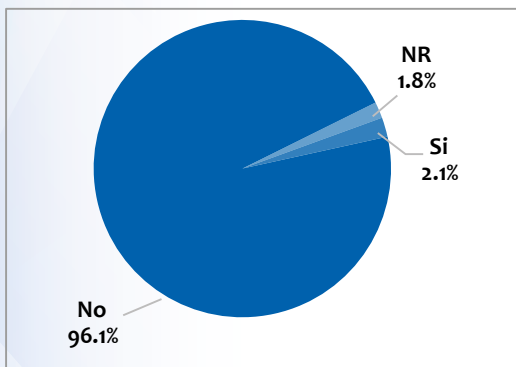
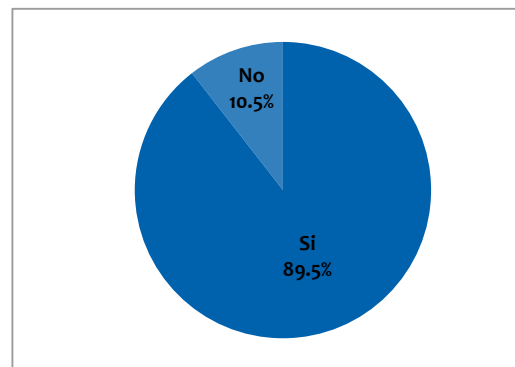


Gráfico No 74. Si en su expediente está la tarjeta de control prenatal



Fuente: Base de datos/encuesta

Al grupo de embarazadas se les preguntó si creen que la actual actividad laboral que implementan perjudica su embarazo y un 31.6% (6 embarazadas) creen que sí les afecta; 3 de ellas (15.8%) no saben si les perjudica o no. En 11 de los casos (57.9%), las trabajadoras han sido trasladadas de puesto por su estado de embarazo mientras que el resto permanece en las mismas funciones. De las 11 trabajadoras que han cambiado de puesto, a 6 de ellas (54.5%) ha sido con el mismo salario y a 5 (45.5%), con salario distinto, lo que constituye una violación a lo establecido por la ley.



Gráfico No 75. El trabajo que realiza perjudica su embarazo

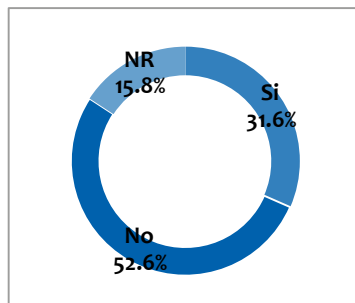


Gráfico No 76. Si por tu embarazo la han cambiado de puesto

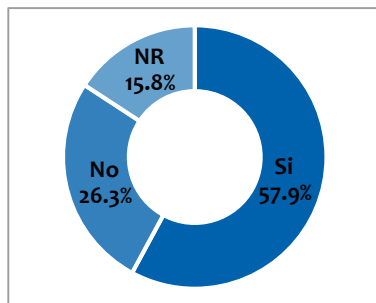
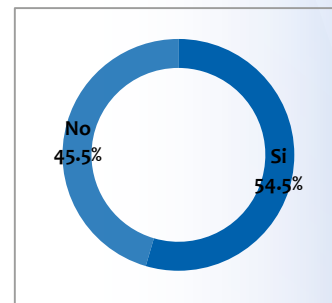


Gráfico No 77. Si el cambio ha sido con el mismo salario



Fuente: Base de datos/encuesta

Relaciones interpersonales, acoso y violencia laboral

1. Relaciones interpersonales y con supervisores nacionales y extranjeros

Al preguntar por las relaciones interpersonales en su área de trabajo se observa que un alto porcentaje (66.8%) las califican entre excelentes y buenas mientras que el resto (32.2%) expresan que son entre regular y malas. Esta percepción se modifica cuando se pregunta sobre las relaciones entre supervisores nacionales y el resto de trabajadores, ya que se incrementa el porcentaje de encuestadas que las catalogan de regular a malas (58.3%) y se reduce la calificación de excelente y buenas (40.8%). Llama la atención que un 46.2% de las trabajadoras califican de regular a malas las relaciones entre supervisores extranjeros y resto de trabajadores, que los ubica en una mejor condición que los nacionales.

Gráfico No 78. Relaciones interpersonales en su área de trabajo

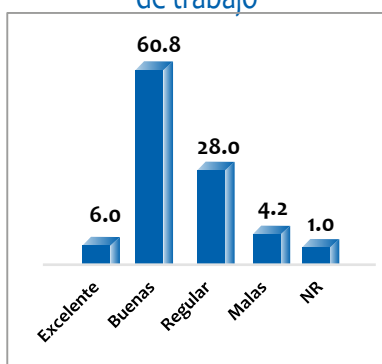


Gráfico No 79. Relaciones entre supervisores nacionales y trabajadores

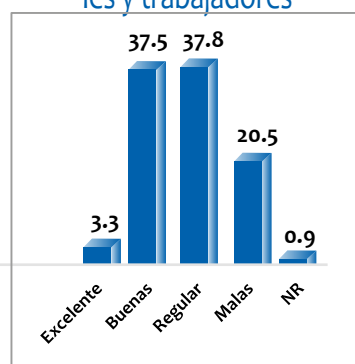


Gráfico No 80. Relaciones entre supervisores extranjeros y trabajadores



Fuente: Base de datos/encuesta



2. Violencia y acoso sexual en el centro trabajo

Una definición clara y concisa del acoso sexual en materia laboral la otorga la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al definirla como “una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada”¹⁶. Al preguntar sobre la existencia de acoso sexual en la empresa donde trabaja, un porcentaje significativo de trabajadoras dijeron que sí existe (25.4%) y un 9.6% de ellas dijo que ha sido víctima de este hecho. Los compañeros de trabajo (44.8%), personal de gerencia (27.6%) e inspectores (25.3%) – en ese orden – son los que ejercen acoso. Hay que señalar que estos datos son preocupantes por dos razones: la primera, los acosadores están en contacto directo con las trabajadoras y segundo, porque un porcentaje importante de ellos (52.9% inspectores y personal de gerencia) tienen cargos de poder sobre las trabajadoras¹⁷.

Gráfico No 81. Si en su empresa hay acoso sexual

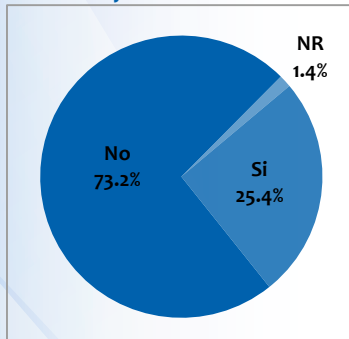


Gráfico No 82. Se ha sufrido acoso sexual

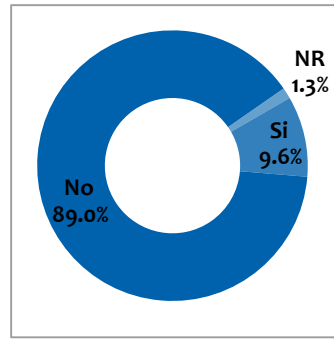
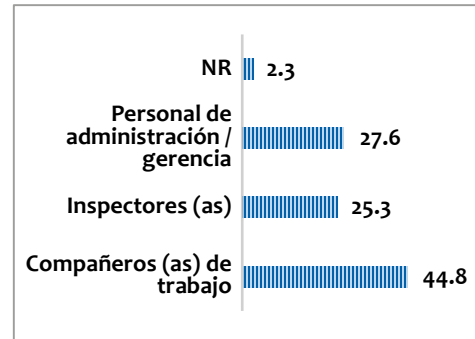


Gráfico No 83. Quienes son los acosadores



Fuente: Base de datos/encuesta

3. Violencia física/verbal de los superiores

Se ha preguntó si ha recibido violencia física y/o verbal por parte de superiores inmediatos nacionales o extranjeros, y un 42.6% menciona que ha enfrentado violencia verbal mientras que un 12.7%, violencia física. Esto es inadmisibles en un ambiente laboral seguro. Un 18.6% menciona que ha sufrido violencia verbal / física por parte de sus compañeros de trabajo lo que indica que el ambiente en las empresas no es nada seguro ni respetuoso para las mujeres.

16 Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo Art. 1. 2. “a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

“b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”

17 De acuerdo al código penal, el artículo 174 es claro al expresar que: “Quien valiéndose de su posición de poder, autoridad o superioridad demande, solicite para sí o para terceros cualquier acto sexual a cambio de promesas, a cambio de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial o de amenazas relativas a la actual o futura situación de la víctima, será penado de prisión de 1 a tres años”.



Gráfico No 84. Si ha sufrido violencia verbal y/o física de superiores inmediatos

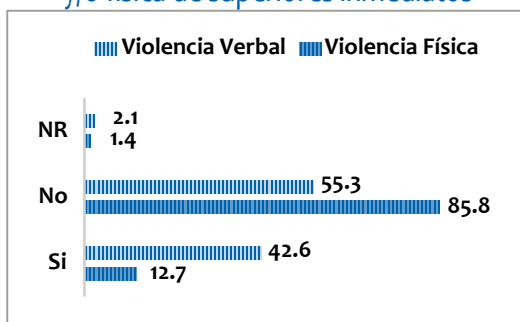
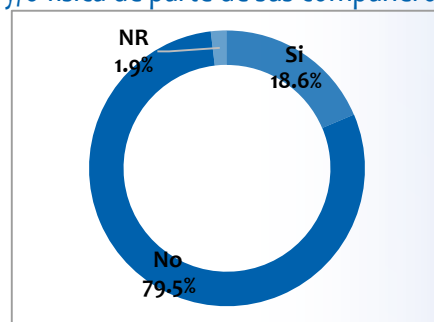


Gráfico No 85. Si ha sufrido violencia verbal y/o física de parte de sus compañeros



Fuente: Base de datos/encuesta

Preferencias por razones de género

1. Igualdad en los puestos, remuneración y percepción sobre la capacidad productiva

Este acápite muestra la percepción que poseen las trabajadoras sobre las preferencias existentes entre los empleadores que se producen por razones de género. En primer lugar, se les preguntó a quién le asignan los mejores puestos de trabajo en su área y la mayoría (68.4%) respondió que a hombres y mujeres; un 23.8% dijo que a los hombres y en menor proporción a las mujeres (6.4%). Se averiguó sobre si el salario es igual entre hombres y mujeres cuando realizan el mismo trabajo, a lo que un 72.6% respondió que sí y un 22.2% dijo que no lo son. Finalmente se preguntó a las trabajadoras quienes creen ellas que están o son más capacitados para realizar el trabajo de producción, y un 65.5% dijo que ambos, un 20.7% menciona que los hombres y un 11.2% dijeron que las mujeres.

En los tres casos, hay un segmento de entre el 20.7% al 23.8% de trabajadoras que cree que los hombres tienen preferencias dentro de las empresas o que están mejor calificados para realizar los trabajos.

Gráfico No 86. A quién se asigna mejores puestos en su área

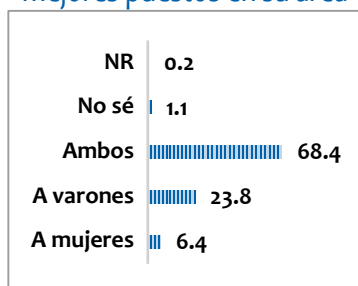


Gráfico No 87. Si salarios son iguales por una misma actividad

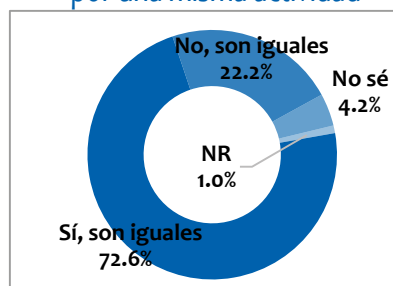
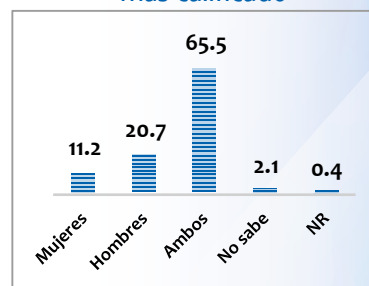


Gráfico No 88. Quién está más calificado



Fuente: Base de datos/encuesta



Higiene y seguridad en el trabajo

La Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo (Ley 618) establece que debe existir un programa de salud e higiene ocupacional y su reglamento, de obligatorio cumplimiento, para todas las personas naturales o jurídicas, nacionales y extranjeras que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua, en las que se realicen labores industriales, agrícolas, comerciales, de construcción, de servicio público y privado o de cualquier otra naturaleza. Sin perjuicio de las facultades y obligaciones que otras Leyes otorguen a otras instituciones públicas dentro de sus respectivas competencias”.

1. Programa de higiene, salud y riesgos en la empresa

El 79.2% de las trabajadoras mencionan que en sus empresas existe un programa de higiene y salud del trabajo; de este porcentaje, un 59.4% dice que conoce el programa, el 19.8% sabe que existe, pero no lo conoce. Algo igual ocurre con el programa sobre riesgos laborales ya que un 61.7% de las trabajadoras dice que existe (algunas lo conocen y otras no) y sobre el reglamento interno de higiene y seguridad del trabajo, ya que un 77.4% dice que hay, aunque algunas lo conocen y otras no.

Gráfico No 89. Si en empresa hay programa de higiene y salud



Gráfico No 90. Si hay un programa sobre riesgos profesionales

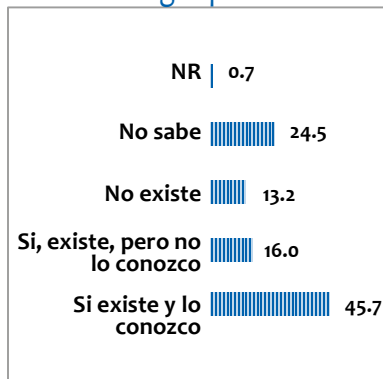


Gráfico No 91. Si hay reglamento interno sobre higiene y salud



Fuente: Base de datos/encuesta

2. Comisión de higiene y seguridad

La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad es un organismo que se establece para investigar las causas de los accidentes en los centros de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan. Según lo establecido en la ley, su organización y funcionamiento es de obligatorio cumplimiento. La comisión debe estar integrada por representantes de los trabajadores (en un número establecido por el reglamento de la ley) y por representantes de la empresa. En caso que una empresa cuente con varios planteles de trabajo, se debe conformar una comisión por cada uno de ellos.

Los resultados de la encuesta muestran que el 57.4% de las trabajadoras dijeron que en su empresa hay una comisión mixta y un 40.5% mencionó que no sabe si existe (29.7%) o que no existe (10.8%). Por otro lado, un 64.6% de las trabajadoras mencionaron que la comisión funciona y un 32.2% dijo que no y el 19% no sabe si funciona.



Gráfico No 92. Si hay comisión mixta de higiene y seguridad

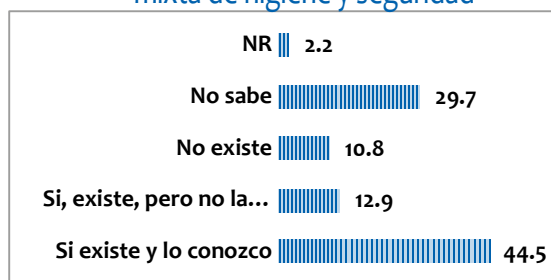
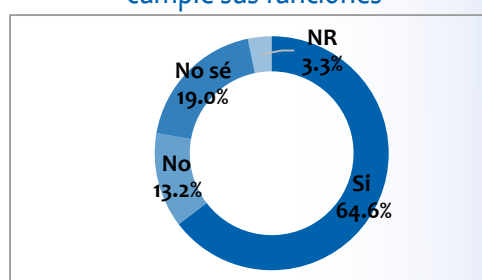


Gráfico No 93. Si la comisión mixta cumple sus funciones

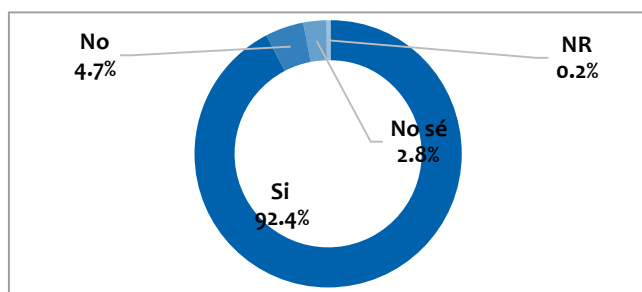


Fuente: Base de datos/encuesta

Señalización

La señalización es un aspecto de mucha importancia en la seguridad e higiene en general ya que reduce la posibilidad de accidentes dentro y fuera de las instalaciones. Al preguntar si en la empresa están señalados los sitios riesgos para ser conocidos por los trabajadores, el 92.4% respondió que sí y el 4.7% dijo que no; un 2.8% mencionó que no sabía.

Gráfico No 94. Si están señalados los sitios de riesgo



Fuente: Base de datos/encuesta

Equipos de protección personal

1. Entrega de los equipos de protección

El 73.5% de las trabajadoras mencionan que en sus empresas les entregan ropa y equipos para protección y un 25.3% dijo que no reciben estos artículos. Se trata de diversos equipos entre los que sobresalen mascarillas, tapones para oídos, gabachas, botas y auriculares entre otros.



Gráfico No 95. Si les entregan ropa y equipos de protección

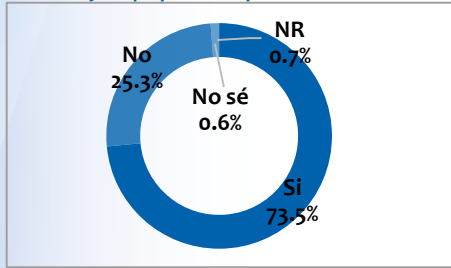
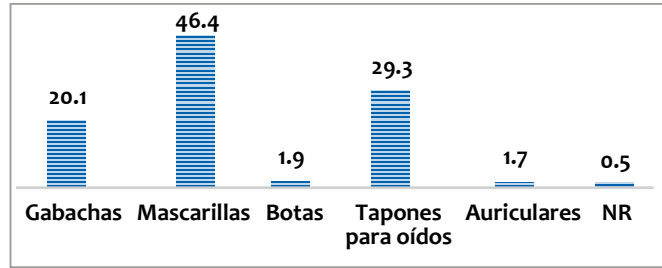


Gráfico No 96. Tipo de ropas y equipos que reciben



Fuente: Base de datos/encuesta

2. Pago por los equipos de protección. Su uso

Un 81% de las trabajadoras menciona que no pagan nada cuando reciben medios para protección (ropa, equipos) – tal y como lo establece la ley – y un 17.2% dice que sí paga por ellos, lo que indica que hay incumplimiento de la ley por parte de las empresas donde esto ocurre. El 94.4% de trabajadoras utilizan los medios de protección que les proporcionan (ropa y equipos) y un 4.7% dijo que no lo hace. Esta información muestra que las empresas están cumpliendo con lo establecido en el plan de seguridad e higiene ocupacional y que las trabajadoras están haciendo caso a las normativas establecidas.

Gráfico No 97. Si paga por equipos y ropa de protección

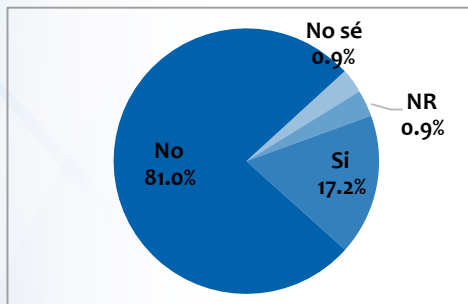
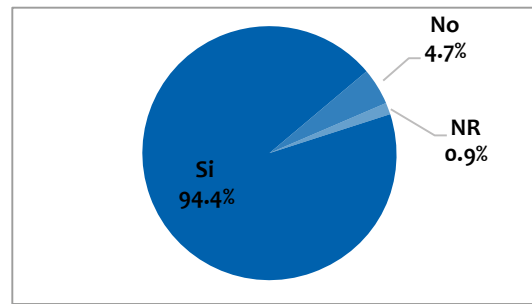


Gráfico No 98. Si utiliza ropa y equipos de protección



Fuente: Base de datos/encuesta

Ambiente de trabajo

1. Temperatura en los centros de trabajo

Se preguntó a las trabajadoras por la temperatura ambiente que hay en las áreas donde ellas trabajan, a lo que un 39% dijo que es caliente, pero se tolera y un 28.6% que no se tolera; el 26.7% mencionó que la temperatura la considera normal. Lo mismo sucede en el resto de las instalaciones de las empresas ya que el 21% de trabajadoras dijeron que la temperatura es caliente y no se tolera, el 36.1% que se tolera y un 36.8% dijo que es normal. Diversos estudios nacionales e internacionales confirman que los ambientes laborales calurosos afectan el rendimiento, disminuyendo la concentración, aumenta el número de accidentes laborales y afectan considerablemente la salud de los trabajadores (stress, agotamiento, deshidratación, otros).



Gráfico No 99. Como es la temperatura ambiente en su área de trabajo

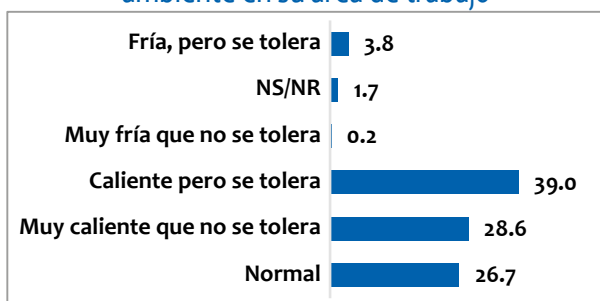
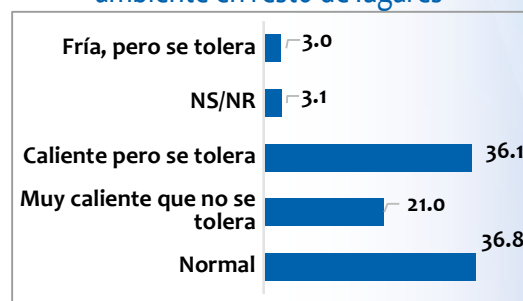


Gráfico No 100. Como es temperatura ambiente en resto de lugares



Fuente: Base de datos/encuesta

2. Condición de la ventilación

Un 86% de las trabajadoras dijeron que en sus áreas de trabajo hay ventilación o abanicos; y a la pregunta de cómo considera la ventilación en su área, un 34.8% dijo que muy buena y buena, un 35.6% dijo que regular y un 29.3% dijo que mala. Al sumar la percepción de regular con mala, un 64.9% de trabajadoras considera que la ventilación no es lo suficientemente adecuada para trabajar; este porcentaje se acerca al 67.6% de las que mencionaron que la temperatura en sus áreas de trabajo es caliente, aunque algunas toleran esa temperatura y otras, no. Al preguntarle si en la empresa hay ventilación adecuada en todas las áreas, un 57.2% dijo que lo hay. Es muy probable que estas áreas sean de administración o donde almacenan determinados insumos que requieren ventilación adecuada.

Gráfico No 101. Si hay ventilación en área de trabajo

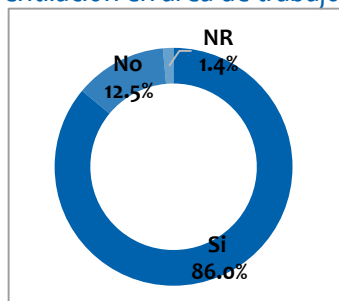
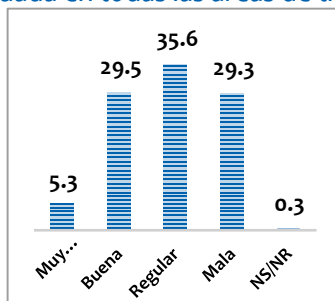
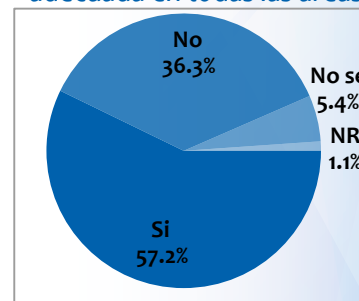


Gráfico No 102. Si hay ventilación adecuada en todas las áreas de trabajo



Fuente: Base de datos/encuesta

Gráfico No 103. Si hay ventilación adecuada en todas las áreas



3. Climatización en las empresas

Otra pregunta que se hizo fue si la empresa y el área donde trabaja son climatizadas. En el caso de la empresa, un 36% dijo que sí lo era y en el caso de su área de trabajo, un 25.9% también dijo que sí. Al revisar la definición de climatización, constata que es crear condiciones de temperatura, humedad y limpieza del aire adecuadas para la comodidad y la calidad del aire interior dentro de los espacios habitados. El climatizador es capaz de tratar los tres parámetros elementales de la calidad del climatizado que se resumen en: renovación y limpieza del aire (bajo contenido de partículas, polvo, en suspensión), control de la temperatura (tanto en verano como en invierno) y de la humedad relativa adecuadas. En base a la extensa definición, se cree que las trabajadoras que dijeron sí a la climatización de su empresa y área se equivocaron, ya que las condiciones



de ventilación y de temperatura que mencionaron con anterioridad están muy lejos de asociarlas con la climatización.

Gráfico No 104. Si la empresa es climatizada

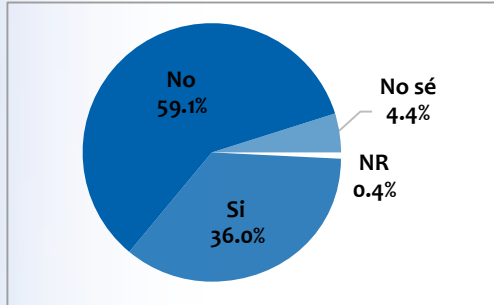
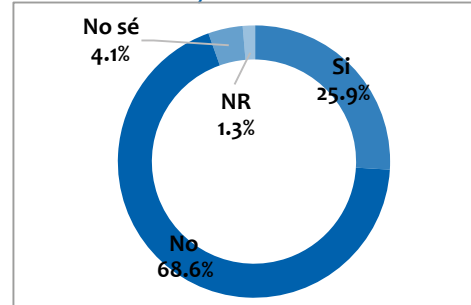


Gráfico No 105. Si su área de trabajo es climatizada



Fuente: Base de datos/encuesta

4. Ventilación y sudoración corporal

El 87.4% de las trabajadoras mencionó que durante la jornada laboral los abanicos y ventiladores permanecen encendidos; sin embargo, el 69.3% de ellas dijo que durante su jornada de trabajo suda mucho. Es un hecho que la ventilación existente en las áreas de trabajo, así como los abanicos y/o ventiladores que se utilizan no son suficientes como para crear un ambiente de trabajo cuya temperatura sea satisfactoria para las trabajadoras.

Gráfico No 106. Si abanicos y ventiladores están encendidos mientras trabaja

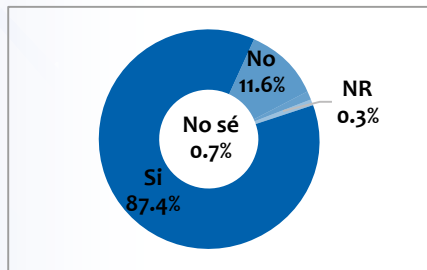
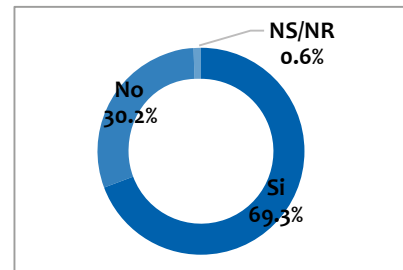


Gráfico No 107. Si suda mucho durante la jornada



Fuente: Base de datos/encuesta

Medidas contra incendios y otras emergencias

1. Planes en caso de incendios

Los planes contra incendios existentes en las empresas son conocidos por la inmensa mayoría de las trabajadoras (89.6%) así como la existencia de brigadas de incendio (72%). Un 11.2% mencionó que en su empresa no hay brigadas y un 16.5% dijo que no sabe si existen o están conformadas dichas brigadas.



Gráfico No 108. Si existe plan contra incendios

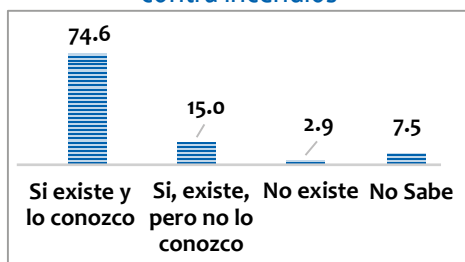
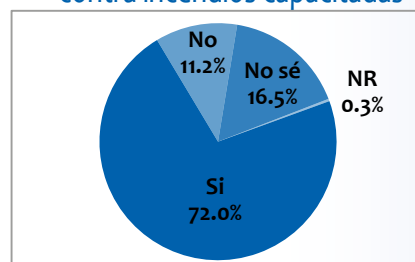


Gráfico No 109. Si hay brigadas contra incendios capacitadas



Fuente: Base de datos/encuesta

4. Extinguidores y manejo

En todas las empresas hay extinguidores contra incendios (96.9%) y los mismos están visibles, así como accesibles para las y los trabajadores (94.7%). Solamente un 28.6% de trabajadoras han sido capacitadas en su manejo.

Gráfico No 110. Si en área de trabajo hay extinguidores

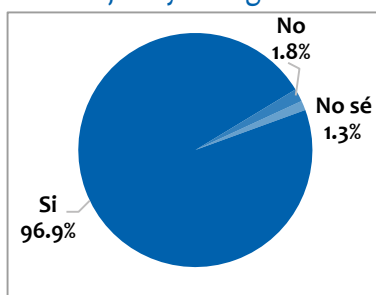


Gráfico No 111. Si extinguidores están accesibles

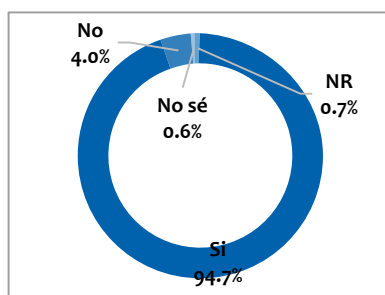
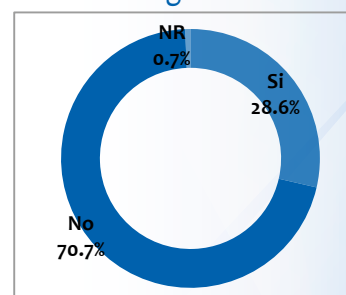


Gráfico No 112. Si sabe manejar extinguidores



Fuente: Base de datos/encuesta

5. Simulacros y otras medidas contra incendios

A la vez se preguntó si las trabajadoras han participado o no en simulacros contra incendios y un 68.2% dijo que sí, lo que indica que en estas empresas se realizan dichos ejercicios; a la vez, el 86.7% de las trabajadoras mencionaron que en sus empresas funcionan las alarmas contra incendios y un 53.9% dijo que conocen la ubicación del botón o dispositivo para activar alarma. Estos datos enseñan que una gran parte de las trabajadoras disponen de información adecuada para actuar frente a un posible incendio que se pueda presentar en sus empresas.



Gráfico No 113. Si ha participado en simulacro incendio

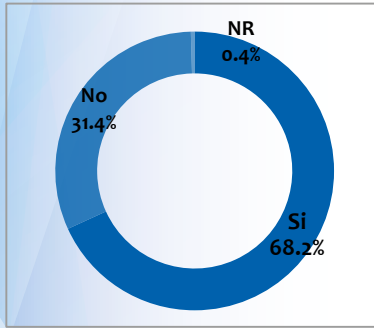


Gráfico No 114. Si funcionan alarmas contra incendios en empresa

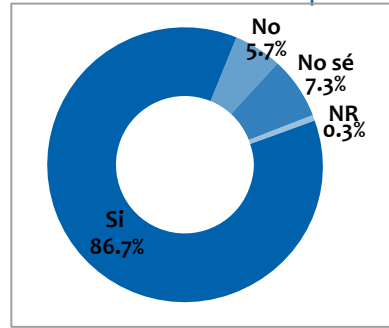
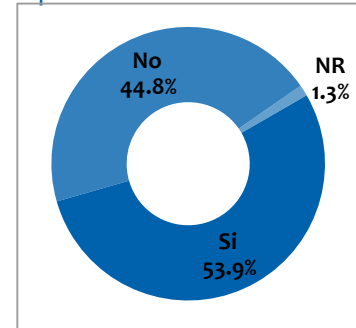


Gráfico No 115. Si conoce ubicación de botón para activar alarma de incendio



Fuente: Base de datos/encuesta

6. Salidas de emergencia

En relación con disponer de salidas de emergencia señalizadas para usarlas en caso de evacuación un 82.5% de las trabajadoras dijeron que si hay suficientes. Al preguntar si las salidas están cerradas en horas de trabajo, el 28.9% de las trabajadoras menciona que sí, lo que pone en riesgo la vida de las personas que laboran en las empresas, en caso de presentarse una emergencia. El 80.3% de las trabajadoras menciona que las salidas y pasillos de emergencia no están bloqueados, lo que permite una evacuación rápida del personal.

Gráfico No 116. Si hay suficientes salidas señalizadas en caso de emergencia

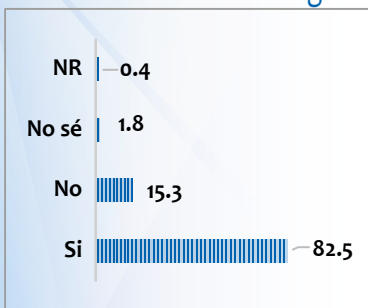


Gráfico No 117. Si salidas están cerradas o enlavadas durante horas de trabajo

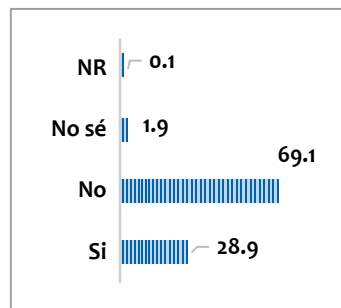
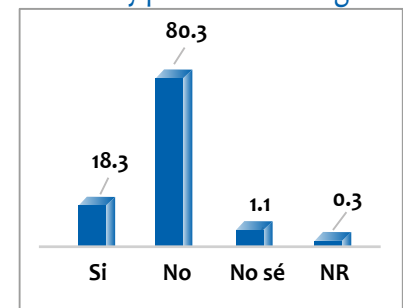


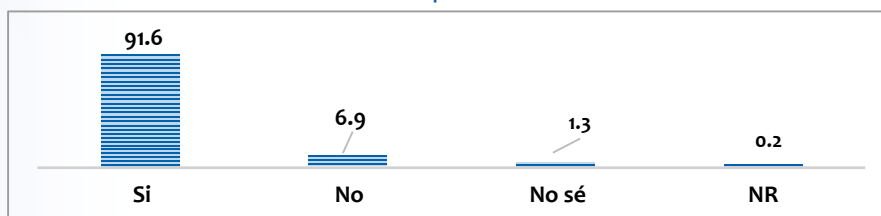
Gráfico No 118. Si están bloqueadas las salidas y pasillos de emergencia



Fuente: Base de datos/encuesta

En casi todas las empresas, las salidas de emergencia cuentan con rótulos y luces que funcionan adecuadamente, lo que permitiría que, a la hora de una emergencia, las y los trabajadores pueden salir con la certeza que serán guiados por estos rótulos.

Gráfico No 119. Si salidas de emergencia están rotuladas y con luces que funcionen



Fuente: Base de datos/encuesta



Iluminación en los ambientes de trabajo

1. Condiciones de iluminación

Todo indica que la iluminación de las áreas de trabajo y resto de las empresas es uno de los problemas menores que enfrentan las trabajadoras ya que el 91.1% de ellas menciona que hay ambientes adecuadamente iluminados en su compañía y un 80.4% dice que la iluminación de pasillos y salida es buena, mientras que un 81.6% dice lo mismo de su área de trabajo.

Gráfico No 120. Si hay ambientes con iluminación adecuada

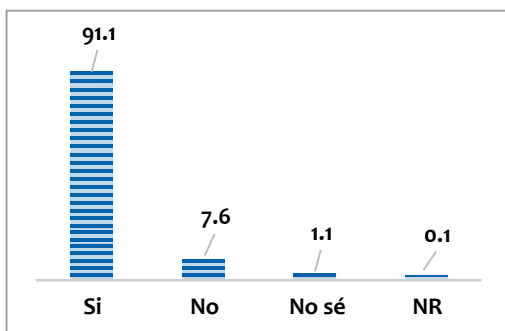
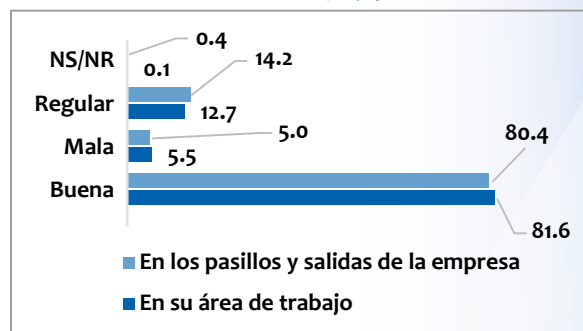


Gráfico No 121. Como es iluminación en área de trabajo y pasillos

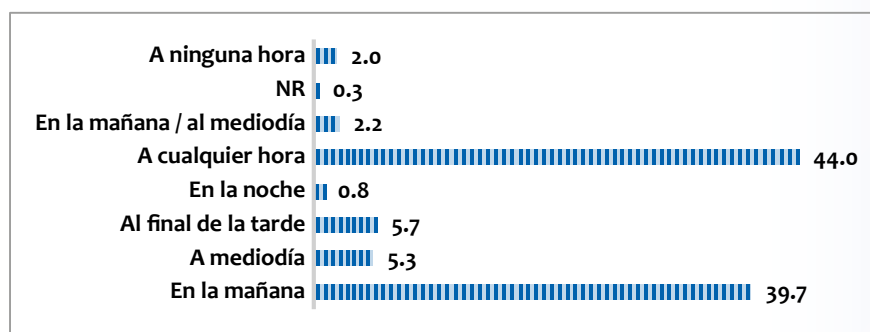


Fuente: Base de datos/encuesta

2. A qué hora de la jornada ve mejor

No obstante, de que un 44% de las obreras mencionaron que ven bien a cualquier hora de la jornada, un relevante 39.7% mencionó que ve mejor por las mañanas, lo que da cuenta del hecho que el trabajo intensivo en las maquilas de zona franca afecta sistemáticamente diversos elementos de la salud de las trabajadoras, incluida la salud visual. Con el tiempo, el no tomar en cuenta que esta situación de las obreras podría implicar altos índices de trabajadoras con salud visual deterioradas.

Gráfico No 122. A qué horas de la jornada laboral ve mejor



Fuente: Base de datos/encuesta



Ruido en jornada laboral

El ruido es uno de los problemas más sentidos para las trabajadoras ya que un 40.5% menciona que es insoportable en su área de trabajo y solamente un 8% dijo que no hay; un 51.1% dice que tolera el ruido que se genera en su área de trabajo. El 20.4% de las trabajadoras asegura que la máquina en la que trabaja es muy ruidosa y un 27.9% dice que no hace mucho ruido, un 19.3% expresó que no es ruidosa. Para contrarrestar este problema las empresas les entregan tapones para los oídos (al 59.1% de las trabajadoras) mientras que al 36% de ellas, no se les entrega nada.

Gráfico No 123. Como es el ruido en su área de trabajo

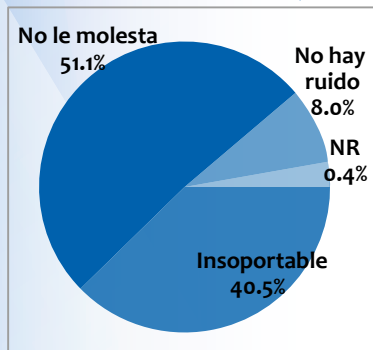
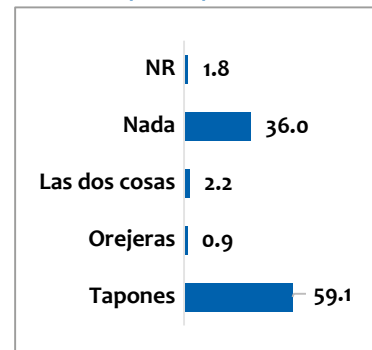


Gráfico No 124. La máquina con la que trabaja es



Gráfico No 125. Que les proporciona la empresa para el ruido



Fuente: Base de datos/encuesta

Accidentes laborales y salud ocupacional

1. Ocurrencia y reportes de los accidentes de trabajo

Un 11.4% de trabajadoras han sufrido accidentes mientras están trabajando en la empresa, porcentaje que se considera significativo. En el 66% de los casos estos accidentes han ocurrido en el momento que realizaban su trabajo y en resto (33%) en otro momento dentro de la empresa. El 55.3% de las trabajadoras aseguran que los accidentes fueron reportados al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y el 17.1% al Ministerio del Trabajo (MITRAB) tal y como lo establece la ley.

Gráfico No 126. Si ha sufrido accidente de trabajo

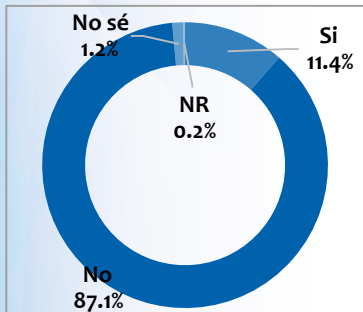
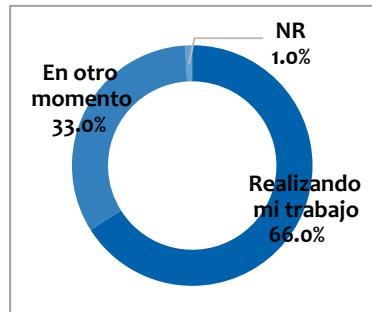
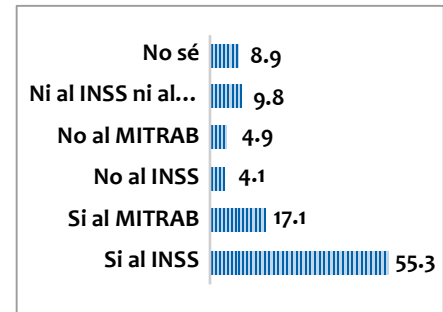


Gráfico No 127. En qué momento ocurrió el accidente



Fuente: Base de datos/encuesta

Gráfico No 128. Si fue reportado al INSS y MITRAB





2. Mantenimiento y seguridad de las máquinas

El 61.5% de las trabajadoras utilizan máquinas para realizar su trabajo como operarias y un 83.1% menciona que estos equipos reciben mantenimiento y supervisión por parte de la empresa. El 76% de las trabajadoras dijo que la (as) máquina (as) que utilizan cuentan con dispositivos de seguridad, los que reduce el riesgo de sufrir un accidente de trabajo.

Gráfico No 129. Si utiliza máquina para realizar su trabajo

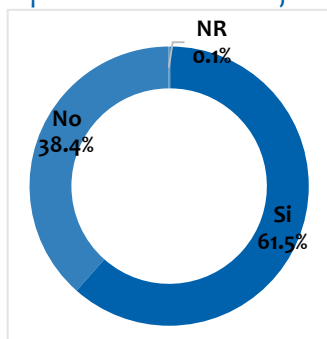


Gráfico No 130. Si a máquina se le da mantenimiento

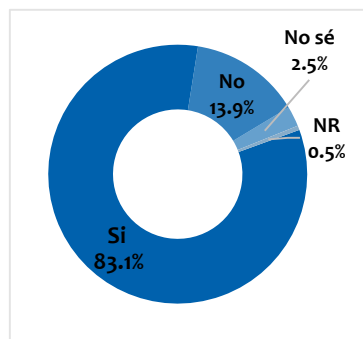
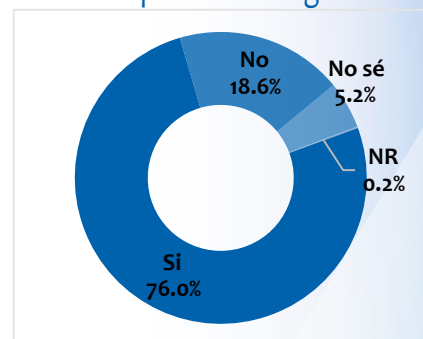


Gráfico No 131. Si máquina cuenta con dispositivo de seguridad



Fuente: Base de datos/encuesta

3. Accidentes en las máquinas de confección

Un total de 66 trabajadoras (11.9% del total) han sufrido accidentes con las máquinas que utilizan en su trabajo. 50 de ellas han sufrido heridas leves, 6 heridas profundas, 6 han sufrido lesiones y 4, otro tipo de accidente (golpe leve, aguja de la máquina se le ha insertado en la uña, quemadura). Datos provenientes de los Anuarios 2017 y 2018 del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) indican que del 100% de accidentes laborales, un 35.2% y 35.4% % respectivamente lo sufren mujeres trabajadoras obreras, ya que tienen más cuidado en el uso de los equipos y siguen las recomendaciones técnicas para su operación.

Gráfico No 132. Si ha sufrido accidente con la máquina que utiliza

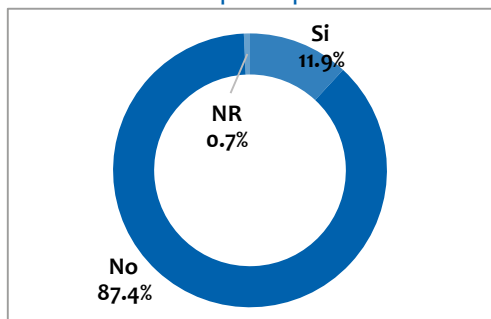
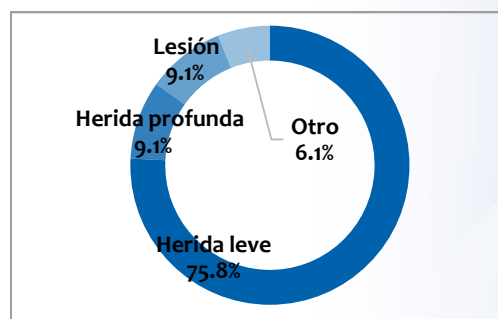


Gráfico No 133. Tipo de accidente



Fuente: Base de datos/encuesta



4. Días de descanso y horas de sueño

Un 16.6% de las trabajadoras dijeron que como parte de su jornada laboral cargan y/o transportan bultos mientras que un 82.3% dijo que no lo hacía. Al preguntar cuantos días a la semana descansa, un 70.2% dijo que dos días (probablemente sábado y domingo) tal y como lo establece la ley, mientras que el 26.9% dijo que solamente un día. El 34.6% de las trabajadoras duermen un promedio de 8 horas todos los días y el 34.9% descansa entre 5 a 6 horas por las noches, tiempo insuficiente según lo indican los especialistas. Un 25.6% duerme 7 horas cada noche.

Gráfico No 134. Si carga y bultos pesados en su jornada laboral

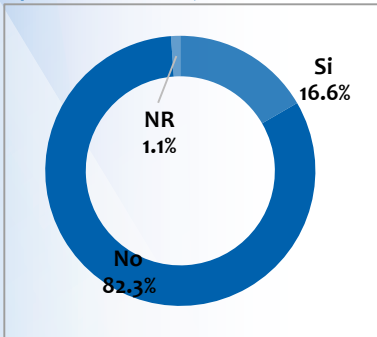


Gráfico No 135. Cuantos días descansa a la semana

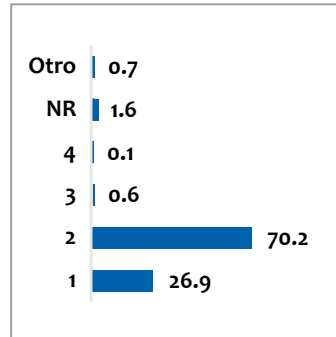
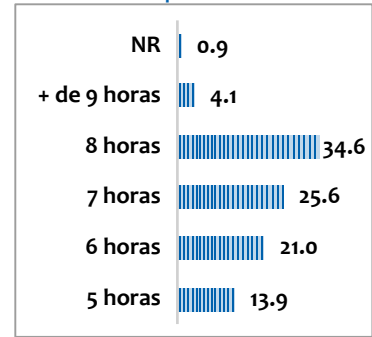


Gráfico No 136. Horas que duerme por la noche



Fuente: Base de datos/encuesta

Servicios básicos de la empresa

1. Existencia y condición de los comedores

El 93.1% de las trabajadoras menciona que en su empresa hay un área destinada para comedor. El 56.1% de ellas cree que las condiciones higiénicas de estas áreas son excelentes y buenas mientras que para un 43.7% son regulares, malas y muy malas. Para el 69.8% de las trabajadoras, las sillas y lavamanos que hay en los comedores son suficientes mientras que un 29.4% cree que no lo son.

Gráfico No 137. Si empresa hay un comedor

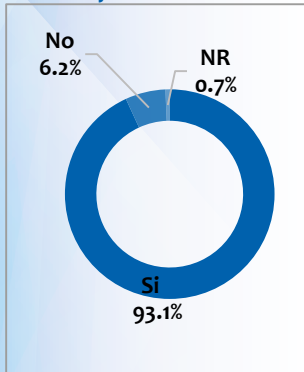


Gráfico No 138. Condiciones higiénicas del comedor

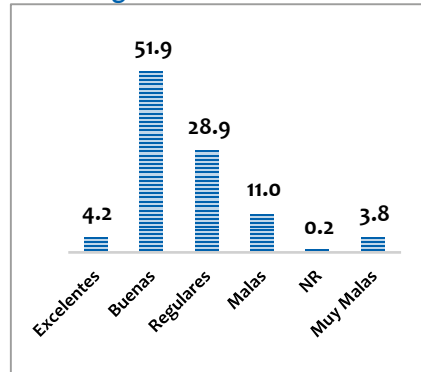
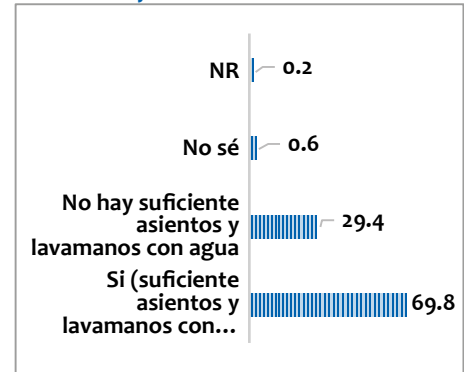


Gráfico No 139. Si hay lavamanos y sillas en comedor



Fuente: Base de datos/encuesta



2. Lugar y tiempo para ingerir el almuerzo

Un 68.2% de las trabajadoras almuerzan en el comedor mientras que un 21.8% salen de las instalaciones para hacerlo, lo que significa que buscan otro ambiente para comer; un 2.2% de las trabajadoras lo hacen fuera del área de trabajo - debajo de los árboles - dentro de las instalaciones de la empresa. El tiempo disponible para almorzar oscila entre media y una hora (70.3%); hay un 24.1% de trabajadoras (Otro) que dicen recibir 45 minutos para almorzar. Llama la atención la variación de tiempo que reciben ya que algunas mencionan que son 15 minutos y otras que les dan 20 minutos. Queda claro que la mayoría (86.7%) de las trabajadoras llevan su almuerzo y un 10% lo compra dentro o fuera de la empresa.

No gastar en la compra del almuerzo es una forma de ahorrar un poco el dinero que perciben ya que un plato de comida oscila entre los C\$60 a C\$70, lo que al mes significa un gasto aproximado de entre C\$1,200 a C\$1,400.

Gráfico No 140. En dónde usted almuerza

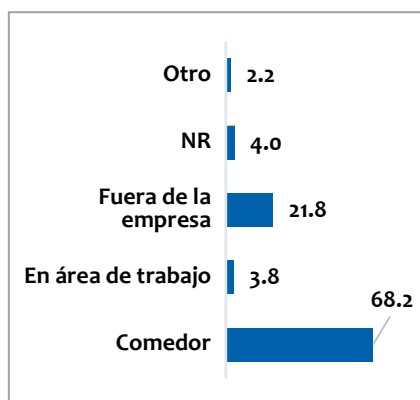


Gráfico No 141. Cuánto tiempo le dan para almorzar

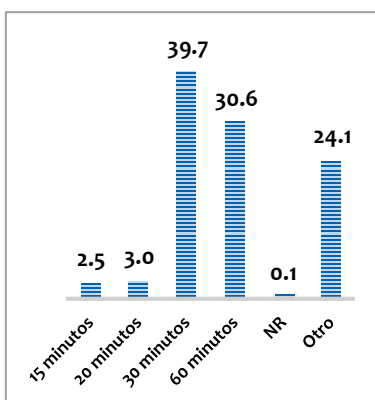
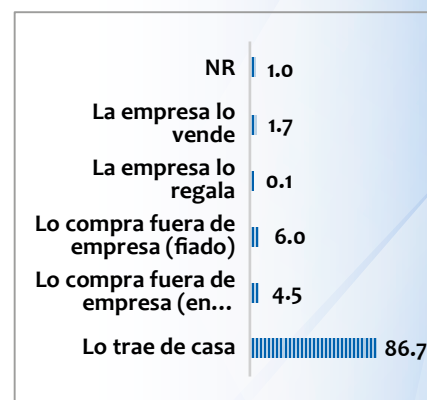


Gráfico No 142. Trae o compra el almuerzo



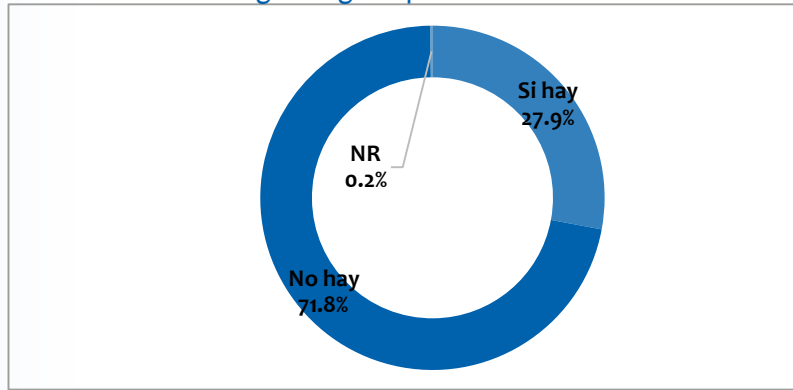
Fuente: Base de datos/encuesta

3. Tiempos adicionales para ingerir alimentos

Se preguntó a las trabajadoras si disponen de otro tiempo durante el día – aparte del almuerzo – para ingerir algún tipo de alimento (refrigerio) y el 71.8% dijo que no, mientras que un 27.9% dijo que sí. En el caso de las que no disponen de ese tiempo significa que vuelven a ingerir alimentos hasta que llegan a sus casas, lo que ocurre por lo general después de las 6:30 pm.



Gráfico No 143. Si dispone de otro tiempo adicional para ingerir algún tipo de alimento



Fuente: Base de datos/encuesta

4. Bebederos

Se indagó sobre si la cantidad de bebederos de agua para los empleados eran suficientes y un 70.8% de las trabajadoras dijeron que lo eran. Al preguntar sobre la cantidad de bebederos disponibles cerca del área de trabajo, un 41.7% de las trabajadoras mencionó que eran 2 y 3 mientras que un 20.8% de ellas dijeron que había entre 4 a 5 bebederos. Todo indica que cerca de las áreas donde laboran las trabajadoras, la cantidad de bebederos de agua es suficiente ya que hay entre 2 a 5 de ellos. Al considerar que se trata de áreas físicas donde la temperatura caliente es una constante y que las trabajadoras sudan mucho, disponer de agua es una necesidad a satisfacer.

El 69% de las trabajadoras mencionaron que en los bebederos hay rótulos que dicen que el agua es potable y un 27.5% dijeron que no estaban rotulados.

Gráfico No 144. Si número de bebederos son suficientes

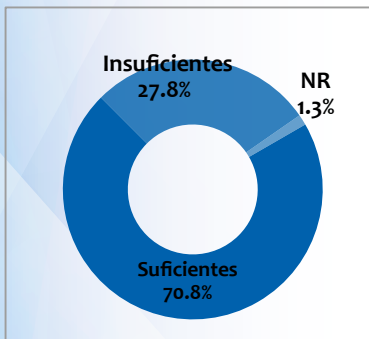


Gráfico No 145. Cantidad de bebederos cerca de su área de trabajo

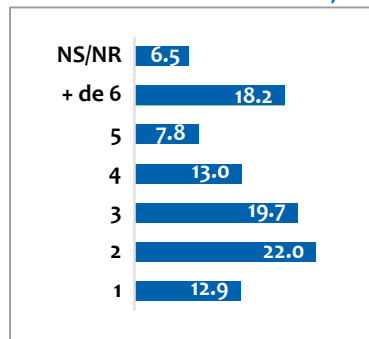
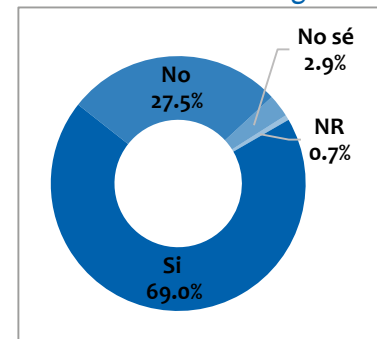


Gráfico No 146. Si están rotulados sobre calidad del agua



Fuente: Base de datos/encuesta

5. Uso y tiempo para acudir a los servicios higiénicos

En relación con el uso de los servicios higiénicos cuando se requieren, la mayoría de las trabajadoras (65.9%) mencionan que no hay restricción alguna para utilizarlos y un 32.6% de ellas, dice que sí hay horarios para hacerlo. Esto indica que una cantidad importante de trabajadoras debe esperar la autorización o el momento establecido para ir a los inodoros, lo que genera incomodidad en las personas. En el largo plazo y según el



tiempo que se haga esto, se presentan daños en la salud de las personas especialmente en sistema urinario.

A la vez se preguntó cuánto tiempo le dan para ir al servicio higiénico y un 61.5% de trabajadoras mencionó que el tiempo necesario, mientras que un 19.2% dijo que de 3 a 5 minutos. Un 8% de las obreras asegura que disponen de entre 6 a 11 minutos y un 5.4% de ellas, de 1 a 2 minutos solamente. Un grupo significativo (4.8%) menciona que no les dan ni un minuto para ir a los servicios higiénicos.

Gráfico No 147. Si hay restricciones y/u horarios para ir servicio higiénico

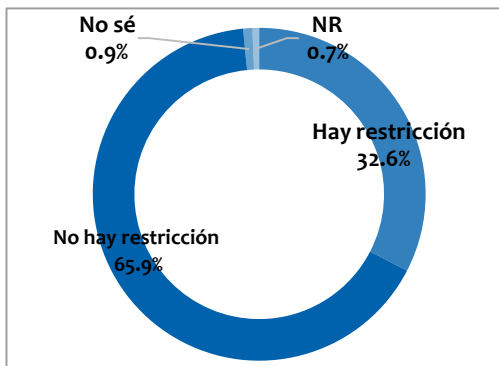
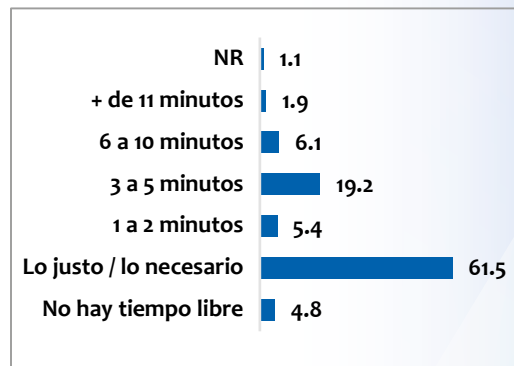


Gráfico No 148. Durante la jornada laboral cuantos minutos le dan para ir al servicio higiénico



Fuente: Base de datos/encuesta

Al preguntar si la cantidad de servicios higiénicos existentes cerca del área de trabajo eran o no suficientes, un 76.5% de las trabajadoras dijo que sí y un 22.1% mencionó que no. Por otra parte, un 47.9% de las encuestadas dijeron que las condiciones de los servicios higiénicos son buenas; un 51.8% las cataloga como regular y mala. Un 62.4% de las trabajadoras mencionaron que siempre hay papel higiénico y jabón en los servicios sanitarios mientras que un 36.8% dijo que no había.

Los datos indican que la cantidad de servicios higiénicos, su condición física y la carencia de papel higiénico y jabón en ellos constituye una limitación para las trabajadoras, que deben ser superadas por las empresas.

Gráfico No 149. Si hay suficientes inodoros cerca del área de trabajo

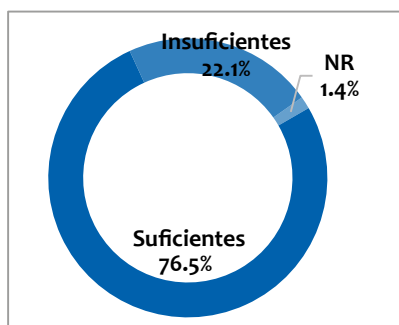
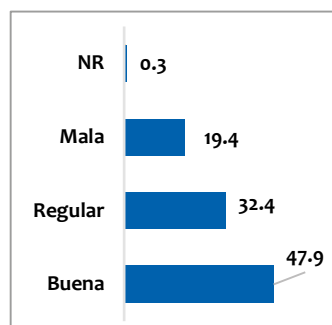
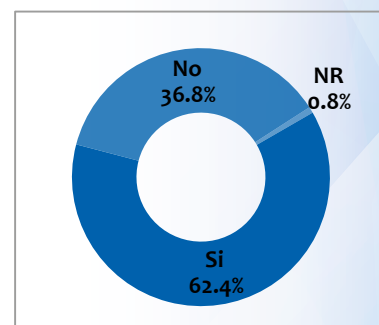


Gráfico No 150. Cómo considera las condiciones de inodoros



Fuente: Base de datos/encuesta

Gráfico No 151. Si hay papel higiénico y jabón en servicio higiénico



Tercera Parte

Avances y retos en el
cumplimiento de derechos.

Conclusiones y
recomendaciones





Avances en el cumplimiento de derechos laborales

Derechos Laborales

Contrato de trabajo

- 96.9% de las trabajadoras (874 personas) que firmaron contrato de trabajo.
- El 75.7% de las trabajadoras (662 personas) que tienen copia de su contrato.
- El 63.61% de las trabajadoras (556 personas) que conocen el contenido de su contrato de trabajo.

Horas laboradas por semana

- El 68.8% de las obreras (621) realizan una jornada de hasta 48 horas.

En Seguridad social

Con respecto al INSS, el 95.7% (863) del total de las trabajadoras encuestadas (902) están aseguradas al INSS. La cobertura en medicina general está garantizada para las trabajadoras.

Accidentes laborales – Enfermedad laboral

A partir de los datos de la encuesta se percibe una disminución de accidentes laborales y de enfermedades laborales, es muy posible que esto se deba a que las trabajadoras están haciendo uso de los equipos de protección personal que las empresas les facilitan para realizar sus labores.

Señalización

A partir de las respuestas se infiere avances en materia de señalización de los lugares de riesgo en las empresas.

Medidas contra incendios y otras emergencias

Las empresas disponen de planes o programas contra incendios, a lo interno de ellas se han organizado brigadas contra incendios, disponen de extinguidores, la ubicación de esos extinguidores en áreas visibles se ha realizado simulacros contra incendios, por lo podría decirse que las trabajadoras saben qué hacer en caso de que tengan que responder a alguna emergencia ya que también conocen la ubicación de los interruptores que alertan a los trabajadores en caso de incendios.

Salidas de emergencia e Iluminación en los ambientes de trabajo

Las respuestas de las trabajadoras se pueden concluir que en lo que respecta a la señalización de pasillos, puertas de emergencia e iluminación en las empresas les permite laborar en ambientes de trabajo que brindan las condiciones necesarias para realizar su labor.



Derechos a la Salud Ocupacional

Higiene y seguridad en el trabajo

- El 86.0% de las trabajadoras señala la existencia de abanicos o ventiladores de aire en las áreas de trabajo.
- El 87.4% de las trabajadoras indica que abanicos, extractores de aire y climatizadoras permanecen encendidos y funcionando en el horario laboral.
- El 89.6% de las trabajadoras expresaron que la empresa existe un programa o plan contra incendios.
- El 72.0% de las trabajadoras reconoce la existencia de brigadas contra incendios que han sido entrenadas.
- El 96.9% de las trabajadoras reconoce la existencia de extinguidores de fuego en sus áreas de trabajo.
- Para el 94.7% de las trabajadoras encuestadas los extinguidores de fuego están visibles y son accesibles para su uso en caso de emergencia.
- La participación en simulacros contra incendios es reconocida por el 68.2% de las trabajadoras.
- El 86.7% de las trabajadoras consideran que las alarmas contra incendios están instaladas y en funcionamiento.
- Existencia y reconocimiento de un botón o interruptor para activar la alarma en caso de incendio fue identificado por el 53.9% de las trabajadoras.
- Existencia de suficientes salidas de emergencia debidamente localizadas y señalizadas adecuadamente según el 82.5% de las trabajadoras.
- Las empresas durante las horas de trabajo no se encuentran cerradas ni enllavadas según el 69.1% de las trabajadoras.
- En la empresa las salidas y los pasillos de emergencia no se encuentran bloqueados según el 80.3% de las trabajadoras.
- El 91.6% de las trabajadoras expresó que las salidas de emergencias están rotuladas y cuentan con luces de emergencia que funcionan adecuadamente.
- Las áreas de trabajo disponen de iluminación adecuada según el 91.1% de las trabajadoras.
- La iluminación de las áreas de trabajo es considerada como buena por el 81.6% de las trabajadoras.
- La iluminación en los pasillos y salidas de la empresa es considerada como buena por el 80.4% de las trabajadoras.
- El 62.2% de las trabajadoras reconoce que en la empresa le han entregado tapones, orejeras o ambas para evitar las molestias del ruido.
- El 87.1% de las trabajadoras no ha sufrido de accidentes de trabajo.
- Las máquinas que utilizan las trabajadoras para realizar su trabajo cuentan con dispositivos de seguridad según la expresión del 76.0% de las trabajadoras.
- El 87.4% de las trabajadoras que utilizan máquinas para hacer su trabajo no ha sufrido accidentes con las máquinas.
- El 82.3% de las trabajadoras durante su jornada laboral no carga ni transporta bultos pesados.
- El 70.2% de las trabajadoras descansan 2 días a la semana.

Servicios básicos en la empresa

- El 93.1% de las trabajadoras señala la existencia de un área de comedor dentro de la empresa.
- El 85% de las trabajadoras valora favorable las condiciones higiénicas del comedor.
- En el área de comedor hay suficientes asientos y lavamanos según la expresión del 69.8% de las



trabajadoras.

- El comedor es utilizado por el 68.2% de las trabajadoras.
- En la valoración del 70.8% de las trabajadoras existen suficientes bebederos de agua cerca de su puesto de trabajo.
- El 69.0% de las trabajadoras reconocen la existencia de carteles o señales que indican que el agua es potable.
- Para el 65.9% de las trabajadoras no hay restricciones para hacer uso de los servicios higiénicos en la empresa.
- El 61.5% de las trabajadoras considera que tienen el tiempo justo y necesario para hacer uso de los servicios higiénicos o inodoros.
- Las condiciones de los servicios higiénicos el 80.3% las considera adecuadas.
- Para el 76.5% de las trabajadoras existen suficientes inodoros en su área de trabajo.
- El 62.4% de las trabajadoras en los inodoros hay papel higiénico y jabón.

Retos en el cumplimiento de los derechos laborales

Derecho a un salario digno

Salario mínimo

- La negociación del salario mínimo en las empresas de zona franca es un derecho negado a cada una de las trabajadoras, ya que existe un “amarre o entendimiento” entre los sindicatos afines al gobierno, los empresarios y el gobierno a través del MITRAB. Desde el 2014, el derecho a la negociación del salario mínimo ha sido negado como producto de ese acuerdo tripartito que ancló el incremento del salario mínimo en un 8.25% a implementarse a partir del primero de enero de cada año.

Contrato de trabajo

- El 36.2% de las trabajadoras (316 personas) que no conocen el contenido de su contrato de trabajo.

De la jornada laboral

- El tipo de actividad laboral que se realiza en las empresas de zona franca se sigue observando que la principal característica en las que laboran las trabajadoras son jornadas largas, las metas de producción que se pagan siguen siendo baratas y muy baratas.

Conocimientos del Código de Trabajo y Conocimiento de los Derechos Laborales

- El 74.3% de las trabajadoras encuestadas no conocen el Código de Trabajo (670 personas)
- Conocimiento de sus derechos laborales entre poco (61.2%, 552 personas) y nada (14.1%, 127 personas)



Derecho a la capacitación y asistencia técnica

Habría que impulsar en las empresas que la capacitación o entrenamiento de las trabajadoras, pues sólo el 55.5% indicó haber recibido alguna instrucción para realizar las operaciones. Se notan graves diferencias en las frecuencias de la capacitación recibida: el 20.8% expresó que su entrenamiento fue cada semana, el 6.6% cada quince días, el 12.2% cada mes, el 3.2% recibió entrenamiento cada dos meses, el 3.0% cada tres meses, el 4.2% cada seis meses, el 8.6% cada año. Otro tipo de tiempo sin especificar indicó que recibió capacitación el 30.5%, no respondió el 11.0%.

Derecho a la Seguridad Social

Atención en Salud

- Tardanza para recibir atención médica con especialistas, debiendo esperar como mínimo tres meses con el riesgo que en la clínica médica previsional no tengan cubierta las especialidades como por ejemplo atención médica oftalmológica debido a la alta rotación de personal médico que hay en ellas. Por lo que las trabajadoras deben recurrir a clínicas privadas y hospitales públicos.
- Persiste la inexistencia de médicos del trabajo en las clínicas médicas previsionales.
- La percepción de las trabajadoras sobre la atención, servicios y prestaciones que reciben en sus respectivas clínicas médicas al momento de reagrupar los datos es que el 46.3% (418 personas) considera que la atención es entre excelente y buena, **pero**, el 48.7% (440 personas) lo valora entre regular, malo y pésimo.

Violencia laboral y acoso sexual

En las maquilas las relaciones laborales siguen estando atravesadas por la violencia laboral y el acoso sexual en perjuicio de las obreras. El 12.7 % de las encuestadas ha señalado que ha sufrido violencia física de sus superiores nacionales o extranjeros y el 42.6% manifestó violencia verbal. Por otro lado, el 58.3 ha calificado de regulares a malas las relaciones de las trabajadoras con los supervisores nacionales y el 46.2 % hizo la misma valoración con los supervisores extranjeros. El acoso sexual se identificó en 15 empresas.

Igualdad de oportunidades

A lo interno de las empresas no existen preferencias de género para otorgar los mejores puestos de trabajo, tanto los varones como las mujeres participan con equidad y sin exclusión o preferencia. La igualdad de oportunidades no se limita a la preferencia por uno u otro género, la igualdad en las empresas también se expresa en la realización de iguales tareas u operaciones, así como en igual salario cuando realizan la misma operación o tarea y ambos, tanto varones como mujeres son considerados aptos para realizar el trabajo de producción.

Derecho a la Salud Ocupacional

Ambientes de trabajo y efectos

- No existe una opinión generalizada por parte de las trabajadoras sobre las condiciones físicas del



ambiente donde realizan sus labores, para 28.6% (258 personas) la temperatura es muy caliente que no se tolera y para el 39.0% (352 personas) la temperatura es caliente pero que se puede tolerar.

- El principal riesgo que se corre independientemente de que si es tolerable o no la temperatura, es la posibilidad del surgimiento de enfermedades emergentes las que estarían asociadas al calor, áreas de trabajo muy calurosas, la excesiva sudoración de las trabajadoras, mala e insuficiente ventilación en el área de producción, metas de producción muy altas, ritmos de trabajos muy exigentes, largas horas de trabajo con equipos o máquinas que generan calor, pocos o ningún periodo de descanso durante la jornada laboral, el sobrepeso, inadecuada alimentación, trabajadoras bajo tratamiento médico, son condiciones que se estén evidenciando en deshidratación, problemas renales, salpullido, calambres en las piernas, insolación, enfermedades musculo esqueléticas se le también los problemas de insomnio y los problemas económicos que enfrentan las trabajadoras por los bajos salarios.

Situación de ruido en jornada laboral

- El 36.0% (325 personas) manifestó que en las empresas nada les han entregado de equipos para protegerse de las molestias que se produce con el ruido en el área de trabajo y el que producen las máquinas. Es importante tener en consideración que el ruido puede ser un causante del estrés, provocar fatiga, depresión, dolor de cabezas, ansiedad como efectos de las extensas horas a las que se ven expuestas las trabajadoras. +

Medidas contra incendios y otras emergencias

- El 70.7% de las trabajadoras (638 personas) no han sido capacitadas en el uso de los extinguidores ni ha participado en simulacros contra incendios.



Conclusiones

Las características demográficas de las trabajadoras y nivel educativo

Las empresas de zona franca textil vestuario es el tipo de empresa donde la población joven del país busca oportunidades de empleo, con niveles educativos de primaria y secundaria, en el caso particular del presente diagnóstico, se identificó trabajadoras con niveles de formación en educación técnica y educación universitaria. Esto es un indicativo de las desigualdades a nivel de país existe. El efecto de la crisis socio – política en el empleo se manifiesta con empresas cerradas y altos niveles de población en el desempleo, lo que podría considerarse como una alternativa de sobrevivencia por parte de la población productiva formadas como técnicos y graduados universitarios que consideren la posibilidad y única alternativa de emplearse en la zona franca con la finalidad de asegurar un ingreso económico fijo y permanente que les permita mantener a sus familias. En las empresas de zona franca las líneas de producción son intensivas que requieren mano de obra poco especializada y tecnicada, basta con que sepan leer, escribir y seguir instrucciones por lo que, si la persona que busca empleo está sobre calificada o no, no constituye obstáculo para buscar empleo en las mismas.

Sobre la vivienda

La situación de la vivienda evidencia la existencia de tres tipos de familias, familia nuclear o familia típica que viven en una misma casa, familia monoparental y familia compuesta.

Con respecto a la vivienda, el 65.3% de las mujeres trabajadoras porcentaje que equivale a 590 personas no tienen casa, ya que la misma donde habitan pertenece a diferentes personas. La manera en la que acceden a la vivienda es porque la alquilan (10.5%), les ha sido prestada (1.9%), se la dieron a cuidar (0.6%), es del papá (9.0%), es de la mamá (27.5%) y la casa es de algún familiar (13.9%), es de otra persona que no es familiar (2.0%). En esta última forma de acceder a la vivienda puede ser que se produzcan las anteriores condiciones de ser prestada, la esté cuidando o le dieron donde vivir.

A lo interno de las familias se identificaron varios tipos de familia, esto demuestra que la crisis de la vivienda no constituye una prioridad estratégica por parte de las autoridades nacionales y municipales para favorecer a las familias nicaragüenses quienes viven en condiciones inadecuadas, en hacinamiento, condición física de la vivienda inadecuadas y servicios insuficientes. Antes de abril de 2018, las estimaciones sobre las viviendas que se necesitaban para resolver el problema habitacional eran de 957, 000 viviendas. Después de abril de 2018, el Gobierno Central a través de la Alcaldía de Managua impulsa el programa de viviendas sociales Bismarck Martínez con la construcción de 50 mil viviendas. Pero cada vivienda tiene un costo de US\$9,500.00 (nueve mil quinientos dólares por vivienda), de ese monto, la familia beneficiada recibe un subsidio de US\$2,500.00 a través del INVUR y cada familia pagará US\$40.00 (cuarenta dólares) a un plazo de 25 años y con una tasa de interés anual del 10%. Este tipo de programa no es viable para las trabajadoras de la zona franca ya que solo el pago de US\$40.00 dólares más un interés del 10%, no es posible por el bajo ingreso que recibe. Esos 40 dólares representan aproximadamente un cuarto de sus ingresos, por lo que no las hace sujeto de crédito para este tipo de programa ni para ningún otro.

Empleo, salarios y estabilidad laboral: Razón para trabajar en la zona franca

Entre 2017 y el 2019, las empresas de zona franca han sido la solución al problema de empleo de la población, la mayoría de las personas contratadas son mujeres en edades de 18 y 40 años. Pero en lo que respecta al



salario percibido, son bajos obligando a las trabajadoras a ir de una empresa a otra tal como fue expresado por las mujeres que en el periodo objeto del presente diagnóstico han laborado en más de dos empresas.

Gasto mensual promedio / aporte de la trabajadora

Las trabajadoras informaron que destinan entre C\$ 3 y 5 mil y entre C\$5 mil y 7 mil córdobas para el gasto mensual en sus hogares, al momento realizar el presente diagnóstico no se tiene información sobre los efectos de la reforma tributaria en la canasta básica, esta reforma fue aprobada en febrero de 2019. Los alimentos gravados con nuevos impuestos incluyeron la leche, arroz, azúcar, carnes, vegetales importados, pantalones, faldas, camisas, calzoncillos, calcetines, zapatos, chinelas, blusas, vestidos, sostenes, camisola, camisolines, pañales de tela, ropa para niños, así como los productos de aseo personal y para el uso del hogar como papel higiénico, jabón de baño, pasta y cepillos dentales, desodorantes, toallas sanitarias, jabón para lavar, detergente, escoba, fósforos, solo son algunos de los productos gravados y que van a encarecer el gasto familiar mensual.

Tampoco se conocen los efectos de la reducción del subsidio eléctrico en la economía familiar desde que se inició esta reducción en febrero de 2018.

Condiciones socio laborales

A pesar de las crisis socio – política entre 2018 y 2019, en las empresas de la zona franca ha habido oportunidades para la movilidad laboral y para su reinserción laboral. En el periodo bajo estudio los datos indican que entre 2017 y 2019 en las empresas de zona franca el empleo ha sido estable.

La actual crisis socio – política afecta de manera directa los derechos laborales de las trabajadoras en las empresas de zona franca porque las expone al despido en caso de reclamo de sus derechos. Esta situación al estar ligada a la coyuntura socio – política hace que las trabajadoras no hagan los reclamos necesarios alrededor de sus derechos laborales ante el temor de ser despidas y ser señaladas de terroristas y golpistas, razones situaciones para ser acusadas penalmente ante los tribunales.

Seguridad social y Atención Médica

Todavía las trabajadoras no perciben los efectos de la reforma al INSS y las medidas que las autoridades han tomado para reducir el déficit financiero, entre las medidas tomadas, las trabajadoras experimentan incremento en la cuota que paga, así como la reducción de los medicamentos a los que tienen derecho, situación que pone en riesgo su salud especialmente en aquellas trabajadoras que asisten a las consultas médicas especializadas. También se ha reducido la entrega de leche y pañales, entre otros.

Casos de Acoso Sexual – Acosadores identificados

En las 15 empresas se identifican casos de acoso sexual y los principales acosadores son los propios compañeros de trabajo de las mujeres encuestadas, así como inspectores y personal de administración y gerencia.

Violencia física

Es una de las formas de agresión que las trabajadoras reportaron durante la aplicación de las encuestas, este



tipo de violencia es característica de sus superiores inmediatos sean nacionales o extranjeros. Esta situación se está presentando en las 15 empresas y representa el 127% del total de las trabajadoras encuestadas.

Violencia verbal

De 902 trabajadoras, 384 reportaron que ha sufrido de violencia verbal por parte de sus superiores sean nacionales o extranjeros, esta situación se está presentando en las 15 empresas donde laborar esas obreras.

Relaciones interpersonales

La valoración que hacen las trabajadoras en relación con las relaciones interpersonales entre ellas y sus compañeros es en su mayoría calificada de excelente y buenas (manifestado por 66.8 %); no obstante, siguen existiendo porcentajes que califican las relaciones interpersonales con los compañeros regular a muy malas. En cuanto a las relaciones entre los supervisores nacionales y las trabajadoras, la calificación dada es mayoritariamente de regular a malas (58.3%) y de excelente y buenas un (40.8%). Al evaluar las relaciones con supervisores extranjeros, la calificación que prevalece es de regular a malas (46.2%) frente a un 33.4 que las considera de excelente a buenas. Las relaciones interpersonales entre trabajadoras e inspectores nacionales y extranjeros aun muestran niveles de tensión que no contribuyen a un clima laboral adecuado.

Bajo dominio de información por parte de las trabajadoras

A partir de las respuestas de las trabajadoras a los diferentes ítems de la encuesta, se observa una tendencia de respuestas en la opción No Existe, por el porcentaje y número de respuestas que son muy bajas, se puede inferir que esas trabajadoras no tienen dominio de información sobre aspectos medulares de sus derechos laborales, lo que puede ser un efecto del poco o nada de conocimiento en ese campo tal como fue expresado en preguntas anteriores.

Existencia de Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo y sus funciones

La percepción de una parte de las trabajadoras es que esa Comisión Mixta solo es una formalidad y sin un plan de trabajo concreto, los comentarios de las trabajadoras sobre la Comisión Mixta es que solo existe cuando hay visitas de personas importantes que visitan la empresa.



Recomendaciones

Los resultados del diagnóstico validan la necesidad de continuar demandando el cumplimiento de los derechos laborales de las obreras que trabajan en las empresas de zona franca del sector textil – vestuario, tal y como se ha hecho desde hace ya varios años. Se reafirman las siguientes demandas:

1. El gobierno de Nicaragua y las instituciones garantes deben aplicar las leyes que rigen la materia a fin de dar seguimiento al cumplimiento de los derechos laborales, a fin de promover la creación de empleos dignos para las mujeres, que promuevan la igualdad de género, la igualdad de oportunidades sancionando la discriminación por sexo, orientación sexual, edad, religión, color, partido político, etnia, condición social y capacidades diferentes. Entre los derechos a proteger se destacan los siguientes:
 - i. No permitir que las normas / metas establecidas sean un instrumento para la violación de derechos al presionar a las trabajadoras a cumplir con ellas mediante jornadas laborales y horas extras más allá de las establecidas por la ley, ni el pago del salario basado en el cumplimiento de metas ni deducción de prestaciones por el no cumplimiento de las metas.
 - ii. Mantener en su puesto y con el mismo salario a las trabajadoras embarazadas y después de su período post natal. Las empresas deben evitar que las trabajadoras embarazadas se desempeñen en tareas que podrían causarles daño a ellas y al bebe. Se debe garantizar que las obreras embarazadas tengan derecho al subsidio de maternidad según lo establece la ley.
 - iii. Sancionar a las empresas que descuentan del salario el día o tiempo utilizado por las trabajadoras cuando asisten a consultas médicas a pesar que entregan la constancia de haber asistido.
2. Los servicios de salud dirigida a las trabajadoras deben mejorar su calidad y ampliar los mismos al diagnóstico de enfermedades derivadas de las condiciones en que realizan su trabajo y de las actividades que éste implica. En la actualidad las enfermedades ocupacionales se registran como enfermedades comunes porque no existen procedimientos claros para clasificarlas y por la ausencia de personal especializado en medicina del trabajo. Un paso para mejorar la atención a las obreras es modificar los ambientes de trabajo especialmente en los siguientes aspectos:
 - i. Que las empresas previsionales (clínicas y hospitales) dispongan de especialistas en medicina del trabajo a fin de identificar y tratar aquellos padecimientos producidos por el tipo de labor que desarrollan las obreras y los ambientes donde lo hacen.
 - ii. Mejorar los ambientes físicos en donde las obreras desarrollan su trabajo ya que actualmente la temperatura es alta produciendo calor que no es tolerable; la mayoría de las trabajadoras sudan de manera permanente durante toda la jornada laboral.
 - iii. Reducir el ruido que la maquinaria que se utiliza genera, el cual se vuelve insoportable para las obreras; es seguro que el mismo produce daños auditivos que no han sido valorados por la ausencia de especialistas de la salud en el tema.
 - iv. Que las instituciones garantes supervisen y verifiquen que las empresas están actuando para reducir el calor y el ruido en las áreas de trabajo; los planes de seguridad e higiene ocupacional de las empresas deben reflejar las acciones que permitan cumplir este propósito.
3. El diagnóstico muestra avances importantes en la incorporación de las trabajadoras al sistema de seguridad social ya que la mayoría de ellas mencionan que cotizan al INSS. Este avance debe



fortalecerse mediante la supervisión sistemática de parte de la institución garante para verificar que las empresas están entregando la cotización que quitan a las trabajadoras, en tiempo y forma.

4. Demandar el cumplimiento de la Ley 779 (Ley Integral contra la violencia hacia la mujer) y el código del trabajo en lo referido al acoso laboral, acoso sexual, violencia verbal y violencia física ya que el diagnóstico muestra la persistencia de estas formas de violencia en las relaciones laborales e interpersonales, que afectan a las trabajadoras. A la vez se propone la implementación de acciones específicas para lograr un ambiente laboral seguro para las trabajadoras:
 - i. Impulsar campañas informativas entre las trabajadoras proveyéndoles de información sobre qué hacer y donde recurrir cuando enfrenten cualquier tipo de violencia en sus empresas.
 - ii. Coordinar con las marcas que adquieren los productos, acciones que sancionen a aquellas empresas en donde la violencia hacia las trabajadoras sea una constante en las relaciones laborales.
 - iii. Que las instituciones garantes realicen una supervisión constante en las empresas a fin de reducir y erradicar estas formas de violencia en las relaciones laborales.
 - iv. Que el Estado de Nicaragua ratifique el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, a fin de que tanto el gobierno como empresarios establezcan mecanismos concretos y efectivos para prevenir, investigar, sancionar, erradicar y reparar los actos de violencia laboral y acoso sexual contra las obreras de las maquilas de zona franca.
5. Mejorar e incrementar los procesos de capacitación sobre derechos laborales dirigido a las trabajadoras para que dispongan de herramientas e instrumentos para su defensa y demanda. El diagnóstico muestra que una buena parte de las obreras desconocen sus derechos o los conocen muy pocos. Entre los temas de capacitación en derechos laborales se debe enfatizar en feminismo, derechos humanos, género y autoestima, derecho a la salud, salud ocupacional, derechos laborales, derecho a una vida libre de violencia.
6. La formación técnica de las trabajadoras y la especialización en actividades productivas debe ser retomado por las instituciones garantes, para propiciar una menor inserción laboral. Una demanda que se ha pospuesto es la calificación de la mano de obra femenina y debe ser retomada. El diagnóstico muestra que los hombres ocupan los mejores cargos y que las empresas privilegian la asignación de empleos mejor remunerados a estos. Además, la mayoría de las trabajadoras tienen una formación de secundaria completa, la que si bien ayuda a su inserción laboral, lo hacen en oficios con baja remuneración.
7. Se propone al MEC redefinir su estrategia de relación con las trabajadoras, una de ellas es la creación de un Observatorio de avances y retrocesos de los derechos laborales a partir de la información del presente informe, definir los indicadores a ser medidos. El presente diagnóstico brinda la información del primer momento antes de la creación de dicho observatorio.

La principal función del observatorio es monitorear de manera permanente los avances o retrocesos que se producen de esos derechos, así como divulgar los diferentes estudios que ha realizado el MEC, se pueden colocar en ese espacio virtual del observatorio, es importante que el espacio puede estar dirigido a la captación de denuncias de los trabajadores por violación de los derechos laborales, así como participación en los procesos de sindicalización del trabajador nicaragüenses, los retos y



desafíos a los que se enfrenta o bien, lo que implica hacer sindicalismo en Nicaragua.

El espacio del observatorio puede ser utilizado también para colocar información sobre el llenado de la hoja NAT, hacer accesos a instituciones como el INSS, MITRAB y otras dependencias de información para los trabajadores.

Puede haber un espacio para poner en línea una encuesta sobre temas muy puntuales sobre la situación que atraviesan los trabajadores en cuanto al costo de la canasta básica, el costo de la tarifa eléctrica, el costo de los servicios básicos, entre otros posibles temas. La importancia de estas encuestas en línea es que sean breves y puntuales, que permita al MEC hacer estudios mediante la estrategia del Diagnóstico Rápido Participativo sobre problemáticas muy específicas y puntuales.

Esto permitirá que el MEC tenga información de primera mano, sobre problemas muy sensibles para las trabajadoras tanto en material de sus derechos laborales, como derechos de género, discriminación, lactancia materna, entre otros. Esto permitirá al MEC operativizar los tiempos, abaratar costos y mantener la información sobre derechos laborales actualizada.

El observatorio es un mecanismo para investigaciones longitudinales e investigaciones transversales (estos tipos de estudio se realizan en plazos y tiempos determinados, pueden responder a la necesidad de información muy coyuntural), así como determinar en qué periodo de Gobierno se lograron avances o retrocesos en derechos laborales. La investigación longitudinal es la que ha de facilitar hacer inferencias a partir de la información recopilada, como por ejemplo el antes mencionado, en que gobierno hubo más avances o retrocesos en materia de derechos laborales, para ello, habrá que definir las variables objeto de medición y el tiempo de la medición con el propósito de medir avances, retrocesos, estancamientos o bien las consecuencias que se pueden derivar de las políticas que se implementan como resultado de los acuerdos tripartitos que determinan únicamente el gobierno a través del MITRAB, el sector privado, a través de su Asociación y los Sindicatos.

- Redefinir la estrategia y mecanismos para la recolección de información sobre avances y retrocesos en los derechos laborales, para ellos se recomienda que en cada empresa se organice un comité que se encargue de monitorear los indicadores definidos para el observatorio, alimentar la base de datos del observatorio para ser reportados al MEC.
- Ante la imposibilidad de hacer grandes reuniones o concentraciones y el miedo del despido que ha sido impuesto a lo interno de las empresas si las trabajadoras participan en esas reuniones, se hace necesario definir una estrategia de comunicación permanente con las trabajadoras haciendo uso de los medios de comunicación alternativos como por ejemplo las redes sociales y el WhatsApp.



Bibliografía

- Álvarez Hidalgo, Wendy. (4 de junio 2017). Situación financiera del INSS es “terrible”. *La Prensa*.
- Asociación de Mujeres Transformando. (2016). Informe: Situación de los Derechos Humanos Laborales de las trabajadoras de las maquilas centroamericanas. http://www.pazcondignidad.org/oldpaz/images/ArchivosPDF/Informe_Maquila_C.A._VERSION_FINAL.pdf
- Banco Central de Nicaragua. Informe Anual 2016
https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/anual/informe_anual/informe_anual_2016.pdf
- Banco Central de Nicaragua. Informe Anual 2017
https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/anual/informe_anual/Informe%20Anual%202017.pdf
- Banco Central de Nicaragua. Informe Anual 2018
https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/anual/informe_anual/Informe%20Anual%202018.pdf
- Banco Central de Nicaragua. (Abril 2019). Informe de Comercio Exterior enero – febrero 2019.
https://www.bcn.gob.ni/publicaciones/periodicidad/mensual/comercio_exterior/ce_febrero2019.pdf
- Banco Central de Nicaragua. (Abril 2019). Informe de Comercio Exterior abril 2019.
- Bojorge, Zayda. (22 octubre 2019). Exportaciones de zonas francas crecerá 10% este año. <https://radionicaragua.com.ni/exportaciones-de-zonas-francas-crecera-10-este-ano/>
- Central América Data. (4 junio 2019). Menos empleo en zonas francas.
https://www.centralamericadata.com/es/search?q1=content_es_le:%22Asociaci%C3%B3n+Nicarag%C3%BCense+de+la+Industria+Textil+y+de+Confecci%C3%B3n%22
- Cruz, José Denis y Bejarano, Manuel. (16 junio 2018). Motorizados obligan a zonas francas a suspender operaciones. *El Nuevo Diario*.
- EFE. (29 noviembre 2018). Las exportaciones de zonas francas en Nicaragua aumentan 9,5 % a septiembre <https://www.efe.com/efe/america/economia/las-exportaciones-de-zonas-francas-en-nicaragua-aumentan-9-5-a-septiembre/20000011-3827620>
- FUNIDES. (2017). Nicaragua: Coyuntura Económica, tercer informe 2017. En: www.funides.com
- FUNIDES. (2018). Nicaragua en Crisis Política y Socioeconómica. Informe de Coyuntura 2018. En: www.funides.com
- González Álvarez, Dora. (5 de agosto 2018). Crisis desacelera crecimiento de textiles. *El Nuevo Diario*.
- López, Yohany. (10 junio 2016). Ventas de zona franca en Nicaragua en recuperación. *La Prensa*.
<https://www.laprensa.com.ni/2016/06/10/economia/2049407-ventas-de-zona-franca-en-nicaragua->



en-recuperacion

INSS. (2017). Anuario Estadístico 2016. Managua: División General de Estudios Económicos, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

INSS. (2017). Anuario Estadístico 2017. Managua: División General de Estudios Económicos, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

INSS. (2019). Anuario Estadístico 2018. Managua: División General de Estudios Económicos, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

López, Yohany. (5 de mayo 2016). Zona franca en Nicaragua se recupera. *La Prensa*. En: <https://www.laprensa.com.ni/2016/05/05/economia/2029339-zona-franca-en-nicaragua-se-recupera>

Martínez Rocha, María José. (3 septiembre 2018). INSS registra alto déficit en abril y junio. *El Nuevo Diario*.

Munguía Argeñal, Ivette. (30 mayo 2017). Grupos de choque reprimen a jubilados. *La Prensa*. Recuperado de: <https://www.laprensa.com.ni/2017/05/30/nacionales/2237798-grupos-choque-reprimen-jubilados>

Sáenz, Enrique. (25 septiembre 2019). Salarios de hambre. *Confidencial*, en <https://confidencial.com.ni/salarios-de-hambre/>

Vidaurre Arias, Alma. (1 julio 2019). Exportaciones de zona franca bajan 7%. *El Nuevo Diario*.

Universidad Centroamericana. (Mayo 2018). Abril 2018 La insurrección de la conciencia. *Envío*, No. 434. En: envio.org.ni/articulo/5479



