

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA**

**UNAN – LEON**

*Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*



**MONOGRAFIA**

*Para obtener el Título de Licenciado en Derecho.*

**TITULO:**

***“Protección de la Mujer Trabajadora en la Empresa de  
Zona Franca en Nicaragua”***

**AUTORES:**

*Br. Karla Patricia Rosales Rojas.*

*Br. Erika Mercedes Turcios Berríos.*

**TUTOR:**

*Dr. Juan Pablo Obando.*

## AGRADECIMIENTO

Hacer una labor de esta magnitud es tarea dura y sumamente delicada, pero si la labor está sustentada en los principios de empeño y colaboración resulta menos complicado. Externo mis más alto agradecimiento a Dios porque me dio la fuerza necesaria para culminar una de mis metas propuestas, por haberme regalado la vida y por haber tenido a mi alrededor a personas que siempre recordaré, por eso es menester testimonio mi sincero agradecimiento a:

- ❖ A mi hermano **José Turcios**, que ha sido un padre para mí, por ser ejemplo de superación en medio de adversidades por eso y muchas cosas más le agradezco por su incondicional ayuda económica, moral y social.
- ❖ A mi tutor **Juan Pablo Obando**, que gracias a él es que fue posible que nos interesáramos en hacer un trabajo de esta magnitud, sobre todo por la confianza que depositó en nosotras al encomendar esta labor y porque nos enseñó a tener fe y confianza en nuestra mayor verdad.
- ❖ A mi amiga y compañera de trabajo **Karla Patricia Rosales Rojas**, por brindarme su amistad y apoyo incondicional a lo largo de todos estos años transcurridos y porque las amistades solo surgen a como dice un filósofo “Entre personas honestas” y ella forma parte de esas personas.
- ❖ A mi amiga que nunca voy a olvidar **Gabriela Rodríguez** (q.p.e.d), compañera incondicional porque me brindó durante todo el tiempo que estuvo conmigo seguridad, cariño y sobre todo confianza y porque siempre sostuvo “que de nada vale el éxito si no viene acompañado del amor y la amistad”

- ❖ A todos nuestros **maestros** que a lo largo de estos años, nos han brindado sus conocimientos y transmitido su sabiduría.
  
- ❖ A mis **amigas (os)**, por brindarme entusiasmo que irradiaron en mí, por la solidaridad y experiencias compartidas. De ellas (os) aprendí que las mejores victorias se cultivan en derrotas.
  
- ❖ De manera muy especial a todo el personal de la biblioteca de esta Facultad de Derecho, por habernos ayudado cordialmente en los momentos que necesitamos y en especial al señor **Mariano Salinas Roque**, porque siempre fue muy amable y paciente a nuestras peticiones.

*Erika Mercedes Turcios Berríos.*

## DEDICATORIA

Al concluir este largo trayecto de formación integral, decidí brindarle homenaje a aquellas personas que han hecho posible el cumplimiento de mis aspiraciones; razón por la cual dedico mi monografía a:

- ❖ Dios, nuestro amigo incondicional y a nuestra Madre María por guiarme en el camino del amor y la caridad, por bendecirme y permitirme estar hoy concluyendo una etapa más de mi vida, por estar presente en cada momento no solo en este período sino en toda la trayectoria de mi vida.
  - ❖ A mi hermano (padre) **José de la Concepción Turcios Berríos**, por ser un hombre noble y de corazón inigualable, porque con su vida ejemplar y de silencio ha infundido en mí sus nobles sentimientos, a él mi amor y gratitud infinitos.
  - ❖ A mis padres **José Turcios Ramírez y Petrona Berríos**, por haberme dado lo más lindo del mundo que es la vida y formado con principios y valores morales.
  - ❖ A mis **hermanas** deseo obsequiarle mi cuota de esfuerzo en este trabajo, por haberme brindado amor y por haber sembrado la fe de la esperanza hacia un mañana mejor. Por haberme incentivado y brindarme amor, amistad y apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.
- **María Elena Turcios de Tercero e hijos,**
  - **Celsa Beatriz Turcios de Silva e hijos,**
  - **Paz del Socorro Turcios de Ramírez e hijos,**
  - **Martha Gloria Turcios de Munguía e hijos,**
  - **Rafaela Turcios Berríos e hijos,**
  - **Maritza Maribel Turcios Berríos e hijos,**

- **Guadalupe Isabel Turcios de Balladares e hijas,**
- **Verónica Turcios Berríos e hijos,**
  
- A mi sobrina **Mercedes del Socorro Ramírez de Cantillo e hijos,** porque me demuestran cariño y amor como a una hermana, por su apoyo moral e incondicional y por haberme enseñado que la vida es necesario vivirla porque soy parte de la misma. Gracias por darme la oportunidad de entender y comprender que no estoy sola.

***Erika Mercedes Turcios Berríos.***

## **AGRADECIMIENTO**

Con la culminación de esta etapa muy importante, agradezco profundamente con todos mis sinceros sentimientos primeramente a **Dios**, por permitir cada instante de mi vida y poder obtener un logro más donde la satisfacción y la felicidad son inexplicable. A mis padres **Enrique Rosales Dimas y Aura Martha Rojas**, por el amor y apoyo incondicional y a quienes siempre los tendré en mi mente y en mi corazón como ejemplos de personas trabajadoras, sencillas y humildes. A todos los maestros y juristas de esta Facultad, por ese gran don de transmitir sus conocimientos y por ser forjadores de hombre y mujeres de Derecho.

***Karla Patricia Rosales Rojas.***

## DEDICATORIA

CON AMOR:

A mi esposo **Berman René Sáenz Vanegas**, por ser una persona muy especial en mi vida, por ese gran amor, apoyo y comprensión que me ha infundido durante todo nuestro tiempo, por la esperanza que sembró en mí de tener un mañana cada día mejor.

A mis padres, **Enrique Rosales Dimas y Aura Martha Rojas López**, por ser los pilares y la fuente de inspiración de mis triunfos; por que después de Dios, a ellos les debo lo que soy.

A mi abuelita **Esmeralda Rojas López**, por ser una persona sumamente digna, respetuosa y de agradable admiración, quien me ha inculcado fuertes principios y valores morales.

A mis hermanos: **Walter, Henry y Anielka Rosales Rojas**, a quienes quiero mucho. Por ser cada uno de ellos muy especial y que de una u otra forma son parte de mi vida.

A **Engel Benito Rojas**, quien es una persona especial y a quien quiero como un hermano.

A la familia, **Cáceres Rojas**, por su cariño y respeto.

*Karla Patricia Rosales Rojas.*

# INDICE

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I</b>	
<b>EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO</b>	
1.1 Surgimiento de las primeras relaciones laborales .....	3
1.2 Clasificación y división del trabajo. ....	6
1.3 Antecedente histórico del día Internacional de la Mujer Trabajadora .....	7
<b>CAPITULO II</b>	
<b>MARCO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO LABORAL</b>	
2.1 Derecho del trabajo en la corriente constitucionalista .....	10
2.2 Inversión Extranjera y Constitución Política. ....	12
• Inversión Extranjera Directa	
2.3 Derecho del Trabajo en la Constitución .....	15
<b>CAPITULO III</b>	
<b>CODIGO LABORAL Y LOS CONVENIOS INTERNACIONALES</b>	
3.1 Convenios de la OIT y Código Laboral .....	18
3.2 Trabajo de la Mujer, Legislación Nacional y Convenios Internacionales .....	20
• Prestaciones de Maternidad	
- Licencia por maternidad.	
- Seguridad Social.	
- Fuero Maternal	

## **CAPITULO IV**

### **ZONAS FRANCAS EN NICARAGUA**

4.1 Nociones Generales .....	27
4.2 Marco Jurídico del Régimen Excepcionalista .....	32
• Incentivos para el establecimiento de Zonas Francas.	
• Sujeción de los Inversionistas a las Leyes y tribunales nicaragüenses.	
• Derechos y Garantías de los Inversionistas Extranjeros.	
4.3 Tipos de Zonas Francas en Nicaragua. ....	38
4.4 Actuales Zonas Francas en Nicaragua .....	40

## **CAPITULO V**

### **LAS ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES Y LA SITUACION LABORAL DE LAS TRABAJADORAS**

5.1 Condición histórica para el surgimiento de las Zonas Francas de Exportación en Nicaragua. ....	43
5.2 Empleos, Salarios y largas jornadas de trabajo .....	45
5.3 Derecho de Maternidad .....	55
• Guardería Infantil.	
• Abortos	
5.4 Derecho Colectivo .....	58
• Libertad Sindical	
• Huelgas	
5.5 Ley de Inversión Extranjera en Centroamérica .....	66
5.6 Instituciones Protectoras de los Derechos Laborales en la Empresa de Zonas Francas .....	67
• Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las trabajadoras de las Maquilas	
CONCLUSION .....	70
RECOMENDACIONES .....	73
BIBLIOGRAFIA .....	75
ANEXOS .....	79

A N E X O S

## INTRODUCCION

La discriminación sufrida por las mujeres es la más antigua y persistente en el tiempo, la más extendida en el espacio, la que más forma ha revestido (desde la simple y brutal violación hasta los más sutiles comportamientos falsamente protectores) y la más primaria porque siempre se añade a todas las demás. Un alto para terminar con esta arraigada situación histórica se encuentra en el Arto. 27 de nuestra Constitución Política que establece que todas las personas son iguales ante la Ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, raza, **sexo**, religión, etc. La incorporación efectiva de las mujeres al mundo laboral y por tanto su autonomía económica, el control sobre la propia maternidad, la paulatina sensibilización y reivindicación de la igualdad con los hombres en todos los órdenes de la vida social, son indicadores de una de las más profundas transformaciones sociales de la historia. Razones por las cuales nos impulsa a determinar cuál es la gran importancia que ha venido adquiriendo la mujer en un proceso de desarrollo efectivo donde uno de los aspectos más importantes entre la sociedad moderna ha sido la lucha por la no discriminación de la mujer en el campo jurídico, político, social, moral y **laboral**. Las transformaciones políticas y sociales acontecidas en nuestro país durante los últimos años y la obligación a la que están sometidos hombres y mujeres de compartir un mercado laboral cada día más globalizante, en los que los derechos laborales de los y las trabajadoras nicaragüenses están consignados en un código laboral que contiene vacíos que facilitan a los empleadores o patronos la violación constante a sus **DERECHOS** y que se ve agravado por la falta de beligerancia y eficacia de la institución administrativa encargada de tutelar y hacer respetar sus derechos.

En Nicaragua, si bien es cierto que las mujeres hemos conseguido avances significativos en la lucha por lograr la igualdad y la no discriminación, en el mundo del trabajo asalariado, la condición de subordinación y segregación que sufre la mujer, forma parte de un proceso más lento de resolver. El análisis tradicional sobre el mundo laboral ha ignorado que las mujeres constituyen un grupo con características y demandas propias de su género. Por tanto mientras la subordinación de la mujer sea la base que soporta la división sexual del trabajo seguiremos hablando de una sociedad patriarcal. Las mujeres experimentan la opresión de maneras diferentes de acuerdo a su raza, clase, valores culturales y su posición actual dentro del orden económico internacional. Debido a la cruda realidad que existe en nuestro país, al no cumplirse el precepto constitucional anteriormente señalado se sufre discriminación, desigualdad y en general la violación a los derechos humanos. En este trabajo investigativo pretendemos dar a conocer los elementos más esenciales y necesarios a la mujer trabajadora en el campo laboral como sujetos de una relación de trabajo, puntualizando cuáles son sus derechos, condiciones, principios y características por las que tiene que velar con respecto a su dignidad.

## CAPITULO I

### EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO

#### 1.1 Surgimiento de las primeras relaciones laborales

La historia del trabajo es la historia del hombre. En la creación de su origen divino, apenas el hombre es expulsado del Paraíso, queda condenado a ganar el pan con el sudor de su frente. En una consideración naturalista y estrictamente biológica, la existencia y subsistencia de la humanidad están indisolublemente unidas a la actividad del hombre para conseguir su sustento y para mejorar sus condiciones de vida material.

Desde la antigüedad más remota hasta la Revolución Industrial<sup>1</sup>, se han desarrollado sistemas muy distintos de organización laboral. A penas un hombre por su poder político o personal y por contar con más bienes que otros, surge la prestación laboral subordinada, la que interesa al derecho del trabajo. Las primeras actividades humanas son las de los pastores nómadas; luego aparecen los agricultores ya sedentarios; surgen después los guerreros que ocupan nuevas tierras y que se someten políticamente siempre y económicamente con frecuencia a los pobladores de la región conquistada. Con el crecimiento de la población, con la pérdida de los lazos familiares, con una diversificación incipiente de las tareas van creándose los distintos oficios o profesiones.

Superada esa fase inicial, que uno considera paradisíaca por brindar espontáneamente la tierra los frutos preciosos, la subsistencia o afirmando el hombre, en tesis pesimistas, sobre el caos primero contra las fieras y contra el

---

<sup>1</sup> Piña Ayala, Mariana. Las condiciones laborales para la mujer. Pág. 10

salvajismo de otros hombres, comienza la explotación agrícola con ayuda de los animales como el asno, el caballo y el buey principalmente y con el concurso de herramientas sencillas, como la azada y otras, o como el arado de concepción que ha perdurado durante milenios. El uso de los metales y los animales especialmente el buey ha significado el mejor aliado para el bienestar humano y una marcha rápida para la civilización. Desde los más lejanos tiempos todo sistema laboral se ha caracterizado por la oposición de dos elementos: el que manda y el que obedece; el que produce y el que se beneficia con el producto. En el curso de los siglos recibirían distintos nombres: dueños y esclavos, entre los primitivos y hasta épocas no muy remotas; patricios y plebeyos en Roma; amos y colonos, al finalizar la Edad antigua; señores y siervo en el Feudalismo; maestro y compañero en la etapa corporativa; propietario y obrero, al proclamarse la libertad del trabajo con la Revolución francesa; empresario y trabajador, en la predominante denominación actual, de relativa igualdad jurídica aunque de diferente función laboral.

No se puede asegurar que en las primeras épocas del desarrollo de la civilización se repartiera el trabajo entre todos los miembros de la sociedad; sin que hubiese una clase especialmente afectada a la condición de trabajador ni otra que estuviese libre de esa carga; ya que el trabajo concebido como un castigo, debió ser impuesto por el más fuerte al más débil. Es sin duda, como veremos la mujer el primer sujeto sometido a un rendimiento en beneficio del hombre que, por ser más fuerte la domina. No han descansado sobre la justicia los principios definidores de las grandes etapas de la historia del trabajo, por el contrario la revolución humana se ha caracterizado a través de los signos por la lucha constante y vehemente para eliminar la injusticia y afirmar la igualdad y el derecho en la distribución del trabajo.

La especialidad en la regulación del trabajo de las mujeres fue marcado en la primera etapa de la Revolución Industrial cuando las jornadas de trabajo eran agotadoras y los ambientes insalubres, la reacción humanitaria que tanta importancia tuvo en los orígenes del Derecho del trabajo, se fijó especialmente en el trabajo de la mujeres, quizás conjuntamente con el de los menores, como ocurrió en España con la Ley del 24 de Julio de 1873 que limitó la jornada para los menores de cierta edad, según el sexo y prohibió la ejecución de determinados trabajos a los mismos.

La Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores es el primer Organismo que se preocupó por la protección Internacional de las mujeres. Sus estudios y proyectos sirvieron al gobierno suizo en el año 1904, para lanzar la idea de la Conferencia de Berna, las que se verificaron en el año 1905 y 1906, el plan de la Conferencia contenía la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres entre otros puntos. Lográndose hasta finales de 1906. Firmar el Proyecto de Tratado que habría de someterse a la aprobación de los Estados europeos participantes y el punto principal de dicho tratado es:

- La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres podrá levantarse en los casos de fuerza mayor aún en las industrias relativas a productos que fácilmente se descompusieran.

Los resultados de la Convención fueron extraordinariamente positivos y benéficos, ya que para el año 1912 entran en vigor en todos los Estados asignatarios.

## **1.2 Clasificación y División del Trabajo.**

La clasificación y división del trabajo<sup>2</sup> entre hombres y mujeres, fue producto de las tradiciones, en la relegación de la mujer a plano secundario también intervino ésta, cooperando en su segregación y discriminación quedando sometida al varón; la costumbre Ley poderosa, se fue rompiendo por circunstancias económicas principalmente dando margen a que las mujeres desarrollen labores distintas de las tradicionales, abriendo paso a la inconformidad que la mujer tenía desde siempre. Una vez lograda su irrupción al campo económico, esta fue cada vez más profunda, hasta llegar como en esta época al encargo y desarrollo de actividades de importancia.

La participación activa de la mujer en la sociedad y en el mundo económico la ha llevado a luchar por el reconocimiento de sus derechos. La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue factor decisivo para ello, mas no definitivo. La Declaración Universal contra la Discriminación de la mujer formulada por la ONU, en el año 1967, constituye un paso relevante. En la esfera jurídica ambas declaraciones han tenido importantes influencias aún cuando las consecuencias esperadas se han obstaculizado entre las razones más poderosas, por las tradiciones, la religión y la idiosincrasia de los pueblos que han frenado la liberación femenina impidiendo no solo su consideración igualitaria con el hombre sino, lo que es más grave, el reconocimiento justo a las labores que por tradición se le han encomendado.

El Movimiento de liberación de la mujer entendiéndose por tal, la lucha por el reconocimiento y la aceptación de igualdad con el hombre es uno de los cambios importantes que se presentaron en el escenario del siglo XX, sea porque los imperativos económicos se han agudizado requiriendo su

---

<sup>2</sup> Ibid. Pág 15

participación productiva impidiéndole ser un parásito social o bien por su concientización del rol social que le corresponde o por su deseo de realización aunando el sentimiento, la frustración e insatisfacción que le producen situaciones discriminatorias que por mucho tiempo ha estado legalmente amparada bajo el disfraz de una protección basada en las funciones biológicas propias de su sexo.

La mujer en su toma de conciencia, admite su responsabilidad pretendiendo compartirlas con sus semejantes, sintiéndose libre y digna de su que hacer.

### **1.3 Antecedentes Históricos del Día Internacional de la Mujer Trabajadora.**

Las mujeres han tenido que lidiar a lo largo de la historia con mucho inconveniente. Siempre han sido mujeres que han luchado por sus derechos como persona. Sin embargo, no conocemos ni los nombres ni la historia de la mayoría de esas mujeres.

Ya en el Renacimiento, aparecen los primeros escritos de mujeres que reivindican la igualdad de educación para las hijas y que se oponen a la injusticia tradicional de la discriminación en el trabajo. Pero fue durante la Revolución francesa, cuando estas voces femeninas se oyeron con mayor fuerza simplemente reivindicaban la igualdad. Olympe de Gouge, escribió en 1789 la Declaración de Derechos de las Mujeres y Ciudadanos paralelo femenino de la Declaración de Hombres y Ciudadanos. Paradójicamente Olympe de Gouge, fue guillotizada por los revolucionarios, según ellos por considerarla conspiradora y por haber abandonado las cualidades propias de su sexo. En Inglaterra, el Movimiento Sufragista, armó más revuelo. Desde 1866

cuando el diputado John Stuart Mill, autor de la “Sujeción de la Mujer”, presentó la primera petición a favor del voto femenino, en el parlamento no dejaron de sucederse iniciativas políticas, sin embargo los esfuerzos dirigidos a convencer y persuadir a los parlamentarios, de la legitimidad de los derechos políticos de la Mujer provocaron burlas e indiferencias. En consecuencia el Movimiento sufragista dirigió su estrategia a acciones más radicales. Estas fueron encarcelados, protagonizaron huelgas de hambre y algunos encontraron la muerte defendiendo su máxima: “Votos para las mujeres”. Tendría que pasar la primera guerra mundial y llegar al año 1928 para que las mujeres inglesas pudieran votar.

En los Estados Unidos la importante participación femenina en movimientos humanitarios por la abolición de la esclavitud, ayudó a la rápida concienciación de las mujeres. La analogía entre los esclavos sin derecho y las mujeres era evidente.

En 1857, miles de mujeres marcharon por los barrios adinerados de New York, en protesta por las miserables condiciones de los trabajadores. La tensión cada vez iba en aumento y se da lo que se llamó el drama de SIRTWOOD COTTON.

### **DRAMA DE SIRTWOOD COTTON**

Al principio del siglo XX, las condiciones de la clase obrera en Estados Unidos eran muy malas: salarios escasos y jornadas agotadoras. La situación de las mujeres era peor. Discriminadas por el solo hecho de ser mujer, a las costureras se le pagaba una suma irrisoria, no se le permitía amamantar a su hijo durante la jornada laboral y se le multaba por llegar tarde por demorarse

en el baño o por cualquier otro mínimo error en la tarea. Al salir de la fábrica el trabajo doméstico hacía que las jornadas fueran aún más extenuantes.

Reclamando la igualdad salarial, que se disminuyera la jornada a diez horas y que se permitiera un tiempo para lactancia 40, 000 trabajadoras de varias compañías neoyorquinas se lanzaron al paro un 5 de Marzo de 1908. Además proclamaban sus derechos, a unirse a los sindicatos a entrenamiento vocacional y rechazaban el trabajo infantil. Tanto el gobierno como lo empresarios, se sintieron amenazadas dando lugar a numerosos enfrentamientos. El 8 de Marzo, la fábrica SIRTWOOD COTTON, fue tomada pacíficamente por las obreras, sin embargo el propietario con una seña inexplicable cerró las puertas con candado para seguidamente prender fuego a las instalaciones. En esta brutal matanza murieron 129 huelguistas, este hecho tan lamentable avivó aún más la lucha de las mujeres trabajadoras. La huelga duró meses y fue apoyada por otras obreras de diferentes ciudades de Estados Unidos, finalmente se consiguió buena parte de sus reivindicaciones.

Importantes organizaciones femeninas de todo el mundo se unieron a las protestas de las trabajadoras estadounidenses. La primera conferencia internacional de la mujer trabajadora fue organizada en los Estados Unidos, el último día de Febrero de 1908, ese día las mujeres socialistas convocaron a enormes manifestaciones públicas para luchar por el derecho de las mujeres a votar por sus derechos políticos y económicos. En 1909 en día similar 2,000 personas asistieron a una demostración para celebrar el día de la Mujer en Manhatam, New York.

En 1910, se celebró la Segunda Conferencia Internacional de la Mujer Trabajadora en Copenhague, Dinamarca. A este evento asistieron más de 100 delegadas de 17 países representando sindicatos, partidos socialistas y

organizaciones de los trabajadores. Las representantes de Estados Unidos llevaban como objetivo proponer el establecimiento de un día Internacional de la Mujer. Las dirigentes comunistas Clara Zetkin y Kate Dumker, propusieron que fuera el 8 de Marzo el día Internacional de la Mujer, como un claro homenaje a las 129 costureras que murieron en la fábrica de SIRTWOOD COTTON, de New York.

Sin embargo y oficialmente hablando, no fue hasta 1975 cuando las Naciones Unidas declararon mundialmente el 8 de Marzo como Día Internacional de la Mujer Trabajadora.

## **CAPITULO II**

### **MARCO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO LABORAL**

#### **2.1 Derecho del Trabajo en la Corriente Constitucionalista**

La primera Constitución Política de Nicaragua data del año 1826 y fue hasta 1939 bajo el gobierno de Somoza, que se contempla por primera vez las garantías laborales, al indicar que el trabajo<sup>3</sup> en sus diversas formas, la industria y las obras de asistencia y previsión social están bajo la protección de la Ley y es el Estado quien procurará la creación de un instituto de seguridad social, mediante diversas leyes que regulan la forma de establecer el seguro, para cubrir los riesgos de enfermedades, invalidez, ancianidad y desocupación; así mismo la creación de leyes que procuren el alojamiento higiénico y económico del obrero. (La Constitución Política, mandata al Poder Legislativo desarrollar leyes sociales, sin embargo fue hasta 1945, que se aprobó una norma que regula el trabajo)

---

<sup>3</sup> Esqueva Gómez Antón. La Constitución Política y sus Reformas en la Historia de Nicaragua. Editorial IHNCA – UCA. 2000. Pág 604.

Posteriormente tanto en la Constitución de 1948 como en la Constitución de 1990 se contemplan garantías sociales en los artículos 82 Cn, y 92 Cn, relativamente donde se establece que el Estado garantiza la libertad de trabajo para dedicarse libremente a la profesión, industria u oficio que cada cual crea conveniente, siempre que no se oponga a la moral a la salud o a la seguridad pública, es decir, que cada cual se encuentra en la plena libertad de dedicarse al trabajo según su naturaleza, preparación y condiciones siempre y cuando no se altere el orden público, ni se atente contra la seguridad de los demás.

Lo más importante o relevante que se dio en la Constitución de 1950 es que por primera vez se considera el trabajo como un deber social y se establece un mayor grado de responsabilidad del estado en cuanto:

- El estado procurará la creación de un instituto nacional de seguridad social.
- El estado garantiza la libertad de trabajo, siempre que no se oponga a la moral y a la seguridad pública.
- El estado procurará a todos los habitantes de preferencia a los nacionales, la posibilidad de un trabajo productivo (Arto. 94 Cn, 1950).

Es en esta constitución en la que por primera vez se concede a la mujer en el Art.33 Inc. 2, el derecho al voto.

### ➤ **Constitución 1974**

Con la promulgación de esta constitución, el trabajo ha dejado de ser solamente un deber social y recobra valor al considerarse como un derecho. El contenido referente al trabajo en la Constitución de 1950 y 1974 no se

diferencia, excepto en el artículo 104 de esta última que es donde se indica que el trabajo es un Derecho y un Deber de todos los habitantes.

**Arto. 93 Cn, 1950:** El trabajo es un deber social. Todo habitante de la república tiene la obligación de aplicar sus energías corporales e intelectuales en forma que redunde en beneficio de la comunidad.

**Arto. 104 Cn, 1974:** El trabajo es un Derecho y un Deber. El Estado procurará que toda persona apta, de preferencia los nacionales, tengan una ocupación remunerada en condiciones que no menoscaben su libertad, ni su dignidad.

### ➤ **Constitución de 1987**

Los derechos laborales en esta constitución se encuentran contemplados en los artículos 80 y 88. En esta constitución se establecen mayores garantías y condiciones de seguridad laboral a los trabajadores. Con las reformas a la misma, estos artículos no han sufrido ninguna variación en lo absoluto.

## **2.2 Inversión Extranjera y Constitución Política**

Desde 1955 se aprobó la primera Ley de Inversión Extranjera, la cual estimulaba la libre movilidad de las inversiones extranjeras, se dieron una serie de leyes que se promulgaron a lo largo de los años que permitían el libre ingreso del capital y la salida del mismo y la repatriación de las ganancias del capital invertido. Es desde 1980 con la Ley de Prevención y Combate a la descapitalización de la República de Nicaragua, se limitó por primera vez el movimiento del capital extranjero y extracción de activos y circulantes fuera del país. Con la Ley de 1987 es que se reserva el Estado el derecho de

autorizar el establecimiento de una inversión extranjera bajo el criterio de IDONEIDAD para el desarrollo del país y es la primera Ley que otorga al Estado decidir sobre qué tipo de inversiones entran al país.

Con la promulgación de la Constitución Política de 1987<sup>4</sup>, se eleva por primera vez a rango constitucional lo concerniente a la inversión extranjera en el país. Con las reformas que ha sufrido la misma, el contenido sobre la inversión extranjera ha permanecido intacto, es decir, no sufrió ninguna variación.

### ➤ **Inversión Extranjera Directa**

Según cifras oficiales, la Inversión Extranjera Directa (IED)<sup>5</sup> en Nicaragua creció de cuarenta millones de dólares lográndose en 1944 a trescientos millones obtenidos hasta 1999. Para el año 2001 se redujo en unos noventa millones de dólares para colocarse en doscientos millones de dólares.

1994	\$ 40,000,000
1995	\$ 75,000,000
1996	\$ 97,000,000
1997	\$173,000,000
1998	\$184,000,000
1999	\$300,000,000
2001	\$200,000,000
2002	\$350,000,000 cifra esperada

---

<sup>4</sup> Arto. 100 Cn. El Estado promulgará la Ley de Inversión Extranjera, a fin de que contribuya al desarrollo económico social del país, sin detreminio de la Soberanía Nacional.

<sup>5</sup> <http://www-ni.laprensa.com.ni/cronologico/2002/enero/05/economía-20020105-01.html>

El 11 de Enero de este año, se realizó un foro de inversionistas en el Hotel Intercontinental Metrocentro, donde participaron aproximadamente 500 inversionistas de 28 países interesados en Nicaragua. La mayor representatividad fue de Estados Unidos y de la Región Centroamericana y México, agregando su participación los inversionistas de países sudamericanos, asiáticos y europeos, según Jaime Paeffel, Director del Centro de Exportaciones e inversiones (CEI). La mayoría de las 350 empresas a las cuales pertenecen los inversionistas son agroindustriales, industriales, zonas francas y financieras.

El sector maquila es el que muestra mayor interés por parte de los inversionistas, quizás más del 90% están interesados en esa área de zonas francas, indicó Paeffel. A su juicio, el atractivo de Nicaragua en zonas francas se debe a que el país ofrece incentivos fiscales a los inversionistas de esta área. “Nicaragua ofrece mano de obra abundante, desempleada, beneficios fiscales, beneficios de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe y la misma seguridad del país”.

En 1999, el pueblo estadounidense, adquirió el 41 % de las exportaciones totales de Nicaragua y un 47 % en el año 2000. Nicaragua está entre los primeros 30 países que exportan productos vestuarios a Estados Unidos. ( referencia )

En Nicaragua, en 1999 las exportaciones totales a los Estados Unidos fueron de \$486 millones de los cuales \$277.4 millones (56%) fueron productos vestuarios.

Las exportaciones nicaragüenses a los Estados Unidos de ropa confeccionada en 1999 crecieron en un 20% en relación a las exportaciones de

1998; crecieron en \$45.3 millones, es decir, de \$233.1 millones en 1998 a \$277.4 millones en 1999. Nicaragua envía a los Estados Unidos un estimado de 42 millones de piezas de ropa anualmente (equivalente a 69.381 millones de metros cuadrados). (referencia)

### **2.3 Derecho del Trabajo en la Constitución.**

Concepto de Trabajo: El trabajo es una manifestación de la capacidad creadora del hombre a través de la cual éste busca un fin y trata generalmente de satisfacer sus necesidades, es decir, que el trabajo es un exigencia natural, es una condición inexcusable de la misma existencia, así mismo nuestra civilización es una civilización acentuada sobre el trabajo como valor esencial.

La Constitución Política de Nicaragua en su Arto. 80 establece que el trabajo es un Derecho y una Responsabilidad Social.

El trabajo es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses que garanticen los derechos fundamentales de las personas.

El trabajo como un Derecho y una Responsabilidad Social tiene doble función. Como Derecho por la necesidad inherente del hombre de satisfacer sus necesidades básicas y poder lograr una vida digna y es una responsabilidad social en cuanto el hombre contribuye a que haya una superación integral dentro de la sociedad y una prosperidad en la nación. El Estado tiene el Deber de crear fuentes de empleo que garanticen óptimas condiciones humanas para el bien común de la sociedad, así mismo debe asegurarse que se cumplan las

condiciones que garanticen los derechos fundamentales de las personas, consagradas en la Carta Magna y el Código Laboral.

El Convenio N° 122 OIT sobre políticas de empleo, ratificado por Nicaragua en 1981 establece que se debe formular una política destinada a fomentar el pleno empleo productivo y libremente elegido. Esta política deberá garantizar la libertad, para escoger empleo y cada trabajador tendrá las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga, sin que se tenga en cuenta su raza, color, sexo, procedencia nacional u origen social, etc. El Arto. 86 Cn, se relaciona con este convenio al establecer que todos somos libres de ejercer la profesión u oficio, sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social.

En la práctica se indica que hasta el 65% de la fuerza de trabajo se encuentra actualmente en desempleo. No hay estudios específicos sobre los efectos diferenciales de este proceso en el empleo masculino y femenino. Sin embargo el impacto del desempleo tiene un grado de afectación mayor sobre las mujeres debido a su más difícil condición de pobreza y discriminación.

Artículo 57 y 86 Cn.: Los nicaragüenses tienen derecho al trabajo acorde a su naturaleza humana; este precepto constitucional es enfocado como uno de los derechos sociales que toda persona tiene acceso. Es un precepto que se encuentra protegido y respetado por diversas instituciones internacionales como la OIT y la ONU<sup>6</sup>. Esta última en el convenio sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en su Arto. 11 Inc., a,b y c establece:

---

<sup>6</sup> Convenio sobre Niñez, Mujer y Derechos Humanos UNICEF. 2000. Pág. 71

- El trabajo es un Derecho inalienable de todo ser humano.
- Tanto el hombre como la mujer tienen las mismas oportunidades de empleo.
- El derecho a elegir libremente la profesión y empleo, el derecho al ascenso y otras condiciones de servicios.

Artículo 27 Cn.: Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen derecho a igual protección. No habrá ningún tipo de discriminación, este precepto se relaciona con el Arto. 48 Cn., al hablarnos sobre la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos, económicos y sociales. Es obligación del Estado eliminar los obstáculos que impiden de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida económica y social del país.

Lo anteriormente establecido queda ratificado y contemplado con el Arto. 82 Cn., Inc. 1 y 6. Contempla el salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuadas a su responsabilidad social sin discriminación alguna. Otro punto importante que se establece es la estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad. La estabilidad en Nicaragua ha venido siendo aplicado como un atributo de permanencia a favor del trabajador, estableciéndose limitaciones a través de la Convención Colectiva en cuanto al despido por voluntad del empleador, de tal manera que en toda relación de Trabajo, se ha tratado de evitar o poner mas causales de las establecidas en el código del Trabajo con el objeto de que el empleador no puede dar por terminado el mismo a menos de que se incurra en cualquiera de las causales establecidas en el Arto. 42 Ct.

En el caso de las mujeres, el embarazo no puede tomarse como una causa justificada debido a que la misma Constitución en el Arto. 74 señala: “El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana.” Dicho comentario se abarcará en el Capítulo III. Debiendo en todo caso el empleador justificar y demostrar el despido por haber incurrido la mujer en violación a sus obligaciones contractuales.

El Derecho del trabajo se encuentra legalmente protegido por principios constitucionales, que anteriormente se desarrollaron y los más importantes son:

1. Principio de igualdad.
2. Principio de no discriminación
3. Principio de perdurabilidad.
4. Principio de irrenunciabilidad.

## **CAPITULO III**

### **CODIGO LABORAL Y LOS CONVENIOS INTERNACIONALES**

#### **3.1 Convenio de la OIT y Código Laboral:**

Los Convenios Internacionales referidos específicamente a la mujer trabajadora son adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es un foro mundial donde se discuten cuestiones laborales y sociales por representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores. La OIT<sup>7</sup> tiene su origen en el Tratado de

---

<sup>7</sup> Vargas, Millú y otros. Mujer y Trabajo. Pág. 43

Versalles, del 28 de Junio de 1919, que constituye el acontecimiento internacional de mayor importancia para el derecho social, ya que considera que la paz universal solo puede lograrse sobre la base de la justicia social. La Organización Internacional del Trabajo fue creada para poner en práctica los principios de justicia social consagrados en dicho tratado para lo cual establece normas internacionales y controla su aplicación en los distintos países que pertenecen a ella. Está compuesta por la conferencia internacional, el consejo de administración y la oficina internacional.

Los convenios una vez ratificados, son instrumentos internacionales obligatorios. La experiencia sin embargo, ha demostrado que el resultado práctico de los convenios ha sido más bien definir normas que crear obligaciones, pues los Estados contraen la obligación de aplicar las disposiciones del convenio únicamente cuando se convierte en partes contratantes al ratificarlos y queda enteramente a discreción de las autoridades nacionales competentes dar o negar dicho consentimiento.

Código Laboral: El primer código laboral entra en vigencia con la Ley 236, del 12 de Enero de 1945, reglamentando: Contrato de Trabajo, Convenios colectivos, Salarios, Trabajo de mujeres y niños, etc. Estableciendo en el Título III Casos Especiales; Capítulo I<sup>8</sup> del Trabajo de los menores y las

---

<sup>8</sup> Arto. 126. Las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos menores ni en faenas calificadas como superiores a su fuerza o peligrosos para las condiciones físicas o morales de su sexo.

Arto. 127. Se prohíbe emplear a las mujeres en estado de gravidez en trabajos que requieran esfuerzos físicos considerables o que puedan producir el aborto o el mal desarrollo del feto.

Arto. 128. En los establecimientos donde trabajen más de 30 mujeres los empleadores deberán acondicionar o construir previa aprobación del inspector del trabajo correspondiente, un local para que las madres puedan amamantar a sus hijos. En todo caso la mujer que amamante a su hijo tendrá derecho a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.

Arto. 129. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a reposo sin perjuicio de que se le pague su salario, durante las seis semanas anteriores al parto y las seis posteriores al mismo y a la asistencia médica que suministrarán las Instituciones sociales que puedan establecer en el futuro para la protección de la maternidad. Cuando el parto sobreviene a la fecha presunta señalada por médicos o comadronas, el descanso prenatal retribuido será prolongado hasta la fecha verdadera del parto y en este caso, la duración del descanso postnatal obligatorio no será reducido al mínimo de seis semanas.

mujeres con 5 artículos específicos sobre prohibiciones de trabajo para las mujeres.

El actual Código del Trabajo fue aprobado por la Ley 185 publicada en la Gaceta Diario Oficial número 205 del 30 de Octubre de 1996, regulando en su Título VII del trabajo de las mujeres, Capítulo I de las mujeres trabajadoras, Capítulo II de la protección de la maternidad de la mujer trabajadora.

### **3.2 Trabajo de la Mujer, Legislación Nacional y Convenio Internacional.**

La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en el código y demás leyes sobre la materia, en igualdad de condiciones y oportunidades, no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe. La protección particular que se le otorga a la mujer no es por motivo de incapacidad y menos por inferioridad. El hombre y la mujer son considerados como seres iguales, pero por funciones naturales y sociales, de uno y de otro la Ley ha tenido que dictar normas especiales que permitan a la mujer el cumplimiento de sus funciones naturales y sociales por un doble rol que desempeña (madres y trabajadoras).

➤ **Prestaciones de maternidad:** Las prestaciones de maternidad están consignadas en la Constitución Política que establece que las mujeres tienen la protección constitucional a la maternidad, que cumple una

---

Arto. 130. Es prohibido a los empleadores despedir a las trabajadoras durante el embarazo o descanso postnatal obligatorio. Todo despido por causa justificada debe tener la aprobación previa del Inspector del Trabajo. Cuando una trabajadora esté ausente de sus labores en razón de descanso postnatal o cuando permanezca ausente por un período mayor a causa de enfermedad motivada por el embarazo o el parto de conformidad con Certificado médico, será ilegal que se le preavise, durante los 15 días consecutivos o posteriores al vencimiento del post natal.

función social, por tanto, el Estado otorga una protección especial al proceso de reproducción humana; expresándolo en tres aspectos fundamentales:

1. Gozar de licencia con remuneración salarial.
  2. Prestaciones adecuadas de seguridad social.
  3. Fuero maternal.
- **Licencia por maternidad:** La Constitución Política, reconoce este Derecho con remuneración salarial. Esta licencia es conocida en el Código Labora y la Ley de seguridad Social como subsidio de maternidad o reposo de maternidad.

Las legislaciones de otros países y convenios internacionales establecen otras licencias y que en la legislación nacional se encuentran establecidas en el Arto. 73 y 74 Ct. Ejemplo: Licencia por matrimonio, cuidados de una persona familiar discapacitada o gravemente enferma, por fallecimiento familiar, por consultas médicas personales, etc.

Gozar de licencia con remuneración salarial significa, para la mujer trabajadora en estado de gravidez tener un prenatal que proteja su salud y la de su hijo por nacer y un postnatal que le permita recuperarse del parte y poder amamantar y cuidar a su hijo recién nacido. También significa mantener el salario que garantice su sobre vivencia. En la practica muchas mujeres prefieren trabajar hasta la fecha del parto por considerar el Postnatal más importante, por cuanto se trata de la época más difícil del niño y de la misma; siempre que el Prenatal se le sea sumado al Postnatal, es decir, gozar de un Postnatal de 12 semanas consecutivas.

El Código Laboral establece el derecho al reposo con pago de salario durante cuatro semanas antes y ocho semanas después del parto. Si el parto se presente después de la fecha presunta señalada por el médico, el descanso prenatal pagado será prolongado hasta la fecha verdadera del parto sin que puedan ser disminuidas las ocho semanas del postnatal obligatorio y retribuido.

La ley de seguridad social, regula este derecho de la mujer trabajadora sin embargo una limitante es que dicha ley estipula que la institución del Estado a cargo de esta remuneración pagará solo el 60% del monto total del salario ordinario de la trabajadora y el otro 40% es convenido, selectivamente lo pagará el empleador.

El reposo es obligatorio tomarlo y es obligación del empleador concederlo, garantizándose a la mujer:

- La conservación del empleo
  - La asistencia médica indispensable
  - Concede un descanso con goce de salario
- **Convenios Internacionales:** La Constitución Política de la República de Nicaragua en su Arto 46 consagra la plena vigencia de los derechos consignados en diferentes convenios y tratados internacionales que contiene, entre otras, disposiciones relativas a los derechos de las mujeres trabajadoras que una vez reconocidos constitucionalmente son leyes de la república. Ejemplo: Pacto internacional de Derechos económicos, sociales y culturales. Arto. 10.

La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer garantiza:

- Licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales y sin pérdida del empleo.
- Prohibición de despido por motivo de embarazo.
- Protección especial de la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que puedan perjudicarle.
- Acceso al servicio de atención médica, inclusive a lo que se refiere a la planificación familiar.
- Servicios apropiados en el embarazo, parto y el período postnatal, proporcionándole gratuitamente si fuere necesario y asegurando a la mujer una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

La OIT también establece las garantías de licencia de maternidad en el Convenio N°3 “Relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto”. Aprobado en 1919 y ratificado por Nicaragua en 1934.

Este convenio garantiza que las mujeres tengan derecho de abandonar el trabajo mediante la prestación de un certificado médico que declare que el parte sobrevendrá en fecha establecida; y queda autorizada para no trabajar durante un período determinado después del parto. El Convenio 103, es una revisión del Convenio N° 3 aprobado en 1919 este Convenio no ha sido ratificado por Nicaragua.

- **Seguridad social:** Las prestaciones adecuadas de seguridad social, de acuerdo a nuestra legislación son el subsidio, la atención médica, la leche, las medicinas y otras que la Ley de seguridad social contempla actualmente. El Código del Trabajo establece que la trabajadora en estado

de embarazo tendrá derecho al pre y post natal y a la asistencia médica que suministrarán las instituciones sociales que puedan establecerse en el futuro para la protección de la maternidad.

En cuanto a la Ley de Seguridad Social, hay que tomar en cuenta que existen dos categorías para las prestaciones que cubren a la mujer embarazada; ya que ésta puede recibir prestaciones en calidad de trabajadora asegurada o beneficiaria por un cónyuge de un trabajador asegurado.

- **Fuero maternal:** Significa la garantía de inamovilidad de la mujer trabajadora embarazada. Garantiza que nadie puede negarle empleo a una mujer que esté en estado de gravidez.

Prohibición de despidos por embarazo o lactancia: Como expresamos anteriormente la constitución establece que nadie podrá negar empleo a la mujer aduciendo razones de embarazo, ni despedirla durante este o en el período post natal, todo de conformidad con la Ley. En el código del Trabajo se establece el fuero maternal al expresar que es prohibido a los empleadores despedir a las trabajadoras durante el descanso pre y post natal obligatorio, aunque de otra manera la misma norma le confiere el Derecho de despido por justa causa al empleador (Arto. 48).

Sin embargo para que pueda el empleador despedir a una trabajadora embarazada por una de las causas establecidas en el artículo anterior tiene que solicitar y obtener antes del despido, una autorización del Inspector del trabajo. Si no se obtiene esta aprobación y el empleador despide a la mujer embarazada ella puede solicitar que se declare por el Ministerio del Trabajo la ilegalidad del despido.

El empleador que viole esta disposición podrá ser demandado por la trabajadora y queda sujeto a que se le aplique las disposiciones del reintegro. Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, éste deberá pagarle a la trabajadora, además de la indemnización por la antigüedad una suma equivalente al 100% de la misma.

**REINTEGRO:** El Código del Trabajo establece el reintegro de la mujer embarazada que ha sido despedida sin autorización del Ministerio del Trabajo. Hay que recordar que solamente con la autorización del MITRAB, procede el despido, y en todo caso debe el empleador demostrar la existencia de una causa justificada, en caso contrario debe demandarse el reintegro, y si se trata de una trabajadora embarazada ubicada en un cargo de confianza; el empleador no puede aducir lo establecido en el Art. 47 C.T., debido a que esta goza de un trato especial por ser esto una garantía de rango constitucional establecida en el Art. 74 Cn. ya que si se permite que el empleador pague la indemnización, se estará desnaturalizando y contradiciendo la Norma Constitucional, que prohíbe el despido de una mujer embarazada.

### **Prohibición de empleo riesgoso a mujeres embarazadas.**

El Código del Trabajo contempla la prohibición para los empleadores de emplear a mujeres en estado de embarazo en trabajos que requieran esfuerzo físico considerables o que puedan producir el aborto o el mal desarrollo del feto. Esta norma permite a las trabajadoras embarazadas solicitar a su empleador el traslado a otro puesto si el que el desempeña le perjudica su embarazo. Una vez concluido este, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el mismo salario.

### **Hora de lactancia:**

La Constitución Política no establece expresamente este derecho de la mujer trabajadora que está dando de amamantar, solamente se encuentra regulado en el Código del Trabajo en el Arto. 143, otorgándosele un derecho de quince minutos cada tres horas durante el día para amamantar al bebé, por lo cual el empleador deberá acondicionar un lugar donde existan más de 30 mujeres laborando. Este tiempo debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

En la práctica esta norma positiva no se cumple debido a una actitud de indolencia y flexibilidad de parte de las autoridades del Ministerio del Trabajo, quienes a pesar de las denuncias y reclamos de los sindicatos de Trabajadores, no exigen a los empleadores su aplicación, quienes por esta razón no acondicionan los lugares adecuado para que se lleve a cabo, es decir no brindan la más mínimas condiciones. Aunque el Ministerio de Salud lo promueve como política nacional de salud para disminuir la mortalidad infantil.

### ➤ **Convenio de la OIT**

Convenio N°3 “Relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto” aprobada en 1919 y ratificada por Nicaragua en 1934.

Este convenio establece varios derechos a la mujer trabajadora, con relación a los puntos abordados en el tema de la maternidad señala lo siguiente:

- Recibirá en ambos períodos, antes y después del parto prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo, en buenas condiciones higiénicas.
- Tendrá derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona.
- Si amamanta a su hijo, tendrá derecho a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.
- No podrá ser despedida durante los períodos referidos antes y después del parto o si se ausenta por mayor tiempo a consecuencia de una enfermedad motivada por el embarazo o por el parto.

## **CAPITULO IV**

### **ZONAS FRANCAS EN NICARAGUA**

#### **4.1 Nociones generales:**

El término maquila viene del árabe “Makila” que designa la proporción de granos, harina o aceite que corresponde al molinero en la molienda. En Centroamérica la palabra maquila se refiere a la actividad económica realizada por empresas nacionales o extranjeras que solo ejecutan parte del proceso de producción. Son empresas de ensambles que producen por cuenta ajena, por contratos con otras empresas, muchas veces extranjeros (Norteamericana, europea o asiática). Estas conservan las propiedades de los productos. Los productos de las maquiladoras son exportados.

El proceso de producción se realiza con un costo muy bajo debido a las ventajas fiscales que gozan las maquilas en los países en desarrollo. Las maquilas cumplen la función reproductoras directas, como satélites de grandes

empresas internacionales, que pueden ser reubicadas en cualquier momento sin mayor problema.

Estas empresas se ubican en las zonas francas o puntos francos<sup>9</sup> donde gozan de la exoneración de los impuestos. Los gobiernos de los países en desarrollo por falta de un modelo propio reciben a las maquilas con los brazos abiertos esperando que estos bajen, aunque sea temporalmente los índices de desempleos. Por este motivo cierran los ojos ante las múltiples violaciones antes los derechos laborales y humanos de los trabajadores en dichas empresas.

La maquila es una empresa de subcontratación creada inicialmente entre la frontera de México y Estados Unidos en áreas denominadas zonas francas, con el fin de llevar a cabo tareas de montaje y de producción intensiva en la utilización de manos de obra por y para empresas de origen y capital norteamericano más próximo. Estas empresas pueden importar materia prima y productos semielaborados de los Estados Unidos o de otros países, utilizan materia prima o productos semielaborados de origen mexicano y reexportar la totalidad de su producción sin pagar aranceles de importación, ni de exportación. Posteriormente a las primeras experimentaciones en la frontera México estadounidense, esta práctica se extendió a filiales de empresas extranjeras ya no únicamente entre esos dos países y no estrictamente limitado a México.

Las primeras maquilas<sup>10</sup> aparecen en Centroamérica en los años setenta. La primera iniciativa se realizó en El Salvador en 1974, luego siguieron Honduras y Nicaragua en 1976 y por último Guatemala en 1978. En la base de

---

<sup>9</sup> Leeven Karin. República maquiladora. Pág. 3

<sup>10</sup> Ibid. Pág 4

este surgimiento estaba una estrategia de la Agencia Americana para el Desarrollo (AID), que apoya a los empresarios locales que estaban interesados en producir para el mercado estadounidense. Ellos recibían beneficios a través del Sistema Generalizado de Preferencia (SGP), que permitía realizar exportaciones libres de aranceles hacia aquel país. En 1982, fue reforzado este Sistema por la Iniciativa para la Cuenca del Caribe (ICC)<sup>11</sup>, que extendió a mil productos, más la preferencia arancelaria que ya se aplicaba para el área. Fue a partir de este momento que la empresa estadounidense empezaron a trasladar sistemáticamente parte de la línea de producción hacia Centroamérica. Los gobiernos locales por su parte decretaron en el curso de los años ochenta, una cantidad de leyes que favorecieron a la inversión extranjera en sus respectivos países. Incluso se inició una carrera entre ellos para llevarse la medalla poco loable del “país más barato”. Sin embargo es desde los años noventa que se puede hablar de un verdadero Boom de las maquilas. Sin lugar a dudas, las maquilas son un invento de las empresas multinacionales y constituyen un elemento importante dentro de los procesos de reestructuración del capitalismo y de la globalización. Incluso se experimentó primeramente con las maquilas en el propio Estados Unidos pero la reacción por parte de los Sindicatos y trabajadores fue tal, que se optó por exportar el modelo hacia los países con salarios más bajos.

---

<sup>11</sup> La iniciativa para la Cuenca del Caribe trata del acto de recuperación económica de la Cuenca del Caribe. Ha operado desde 1984 y permite un trato preferencial, no recíproco a ciertos números de productos provenientes de países designados de la Cuenca del Caribe, Centroamérica y América del Sur, actualmente 24 países pertenecen a ella, la iniciativa libera de aranceles a la mayoría de los productos elaborados en los países miembros. En el caso de algunos bienes se mantienen aranceles, si bien inferiores a la tasa prevista por el concepto de nación más favorable.

La actual legislación obliga a los países que desean pertenecer a la ICC, a cumplir con los derechos laborales reconocidos internacionalmente; al igual ocurre en el caso del Sistema Generalizado de preferencia este autoriza la entidad libre de gravámenes a productos relacionados, enviados directamente de los países beneficiarios siempre y cuando al menos unos 35% del valor le haya sido añadido en ese lugar.

En la actualidad, este sistema se está difundiendo a un ritmo acelerado a todos los países de América Latina y del Caribe bajo denominaciones muy variadas especialmente en Centroamérica:

- Zonas francas o recintos fiscales (El Salvador)
- Industria de las maquilas (Guatemala)
- Industria maquiladora de exportación (México)
- Zonas francas industriales (Nicaragua y Honduras)
- Zonas procesadoras para la exportación (Panamá)

En todas las regiones, México y Centroamérica han sido en los últimos años el lugar de predilección de estas inversiones extranjeras, situación que influye decisivas y crecientemente sobre la economía de cada país y sobre su mercado laboral.

Nicaragua, en sus expectativas de adaptación y ajuste a los cambios mundiales se ve obligado a ofrecer alternativas para la inversión extranjera y una de ellas es el régimen de zonas francas, que simula la instalación de empresas para el ensamble de manufacturas diversas principalmente la textil que por su naturaleza genera un número considerable de puestos de trabajo directos e indirectos, ya que dicho régimen de zonas francas industriales surge como una realidad de la industria moderna, entre otras cosas para reducir los costos de producción de las empresas ubicadas en los países desarrollados por los altos costos que implica la contratación de mano de obra en esos países, en comparación con nuestro país con bajos ingresos per cápita, incipiente desarrollo industrial y alta tasa de desempleo. Nicaragua ofrece a la inversión extranjera un excelente mercado laboral con múltiples beneficios a las empresas ubicadas bajo este sistema. Nicaragua se ha convertido en un paraíso para los inversionistas tanto extranjeros como nacionales, no así para los

trabajadores, ya que en las zonas francas los inversionistas pueden obtener millonarias ganancias porque sus costos de producción son muy bajos.

Cuando Nicaragua reestableció<sup>12</sup> en 1991 las zonas francas, ofreció precios más atractivos que la de sus países vecinos para poder atraer a los inversionistas. El arrendamiento de un metro cuadrado del parque industrial costaba 1.50 dólares, mientras que en otros países la región valía entre 4 y 5 dólares. Además ofreció la mano de obra más barata de la región, los trabajadores nicaragüenses son promovidos como si se tratasen de un destino turístico, “no solo abundante mano de obra sino también barata”.

Las empresas que se instalan en Nicaragua gozan de una gran cantidad de beneficios; exención de impuestos sobre la renta por los ingresos; por venta de bienes y servicios a mercados externos, exención de pagos de derechos aduaneros; de impuestos indirectos a las importaciones de bienes de capital; materia prima y cualquier otra mercancía; solo pagan los salarios y una cierta cantidad de servicios como agua, luz, arrendamiento, etc.

Las zonas francas en Nicaragua, son promovidas y protegidas a través de las siguientes leyes:

- Ley de inversión extranjera y su reglamento (Anexo N° ).
- Ley de exportación. (Anexo N° )
- Ley de zonas francas industriales de exportación. (Anexo N° )
- Reglamento a la Ley de zonas francas. (Anexo N° )
- Reglamento a la Inversión Extranjera. (Anexo N° )

## **4.2 Marco Jurídico del Régimen Excepcionalista.**

---

<sup>12</sup> Ob cit. Pág 21

La Legislación nacional ha pretendido siempre atraer el capital extranjero, procurando dar libertad a la repatriación del capital y las transferencias de beneficios, esto se logró con la promulgación de la Ley de inversión extranjera dictada el 26 de Febrero de 1955, reduciendo los privilegios y exenciones otorgadas por la Ley de protección y estímulo al desarrollo industrial, y a la vez hablaba de que era importante estimular las inversiones de capital extranjero para obtener un grado superior de desarrollo económico, y era necesario establecer el mismo trato al capital extranjero como al capital nacional.

En Nicaragua, la primera disposición legal para regular las actividades de zonas francas fue el Decreto N° 22 del 23 de Marzo de 1976, el cual instituyó el marco legal y la autoridad de zonas francas, pocos meses después con el Decreto N° 48 del 13 de Octubre del mismo año, se crea la zona franca industrial Las Mercedes. En la década de los ochenta se cierran casi todas las empresas de zonas francas a raíz de la guerra y es hasta 1991 que se emiten varios decretos dando un nuevo marco jurídico necesario para el funcionamiento de estas empresas, el Decreto Número 46 – 91 formaliza la creación de zonas francas con el objetivo de:

- Generar empleos.
- Promover la inversión.
- Exportar productos no nacionales.
- Adquirir tecnologías y reactivar el comercio exterior.

Finalmente el Decreto 32 – 92, reglamenta al Decreto 46 – 91.

Según el Arto. 1 de la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación la define como toda área de territorio nacional, sin población residente bajo la vigilancia de la Dirección General de Aduanas, sometida al control aduanero especial y declarada como tal por el Poder Ejecutivo.

Las zonas francas tienen por objetivo promover la inversión y la exportación mediante el establecimiento y operaciones en la zona de diferentes empresas que se dedican a la producción y exportación de bienes de servicios, bajo el régimen fiscal y aduanero de excepción. La existencia de incentivos a la producción de las empresas usuarias está vinculado a los niveles de productividad. Se inicia con un programa especial de fomento a la exportación, para luego distinguir estos de los programas especiales que le dan sentido a las zonas francas en lo que se permite la participación de capital privado y estatal .

Para el impulso de la industria maquiladora de exportación se promulgaron leyes y decretos que tienen rasgos en común, en los cuales se establece cuáles son los beneficios e incentivos para la creación de zonas francas industriales: Exención de pagos de impuestos sobre la renta, esta es una de las formas más comunes de incentivar a los inversionistas; otro incentivo que se concede es un tratamiento especial respecto a las restricciones relativas, libre remisión de utilidades y repatriación de capital, acuerdos sobre financiamientos especiales y asistencia técnica, entrenamiento de trabajadores con el apoyo del gobierno y rentas subsidiadas de locales.

### ➤ **Incentivos para el establecimiento de zonas francas**

Las zonas francas industriales de exportación gozan de los siguientes beneficios fiscales.

Empresas operarias de las zonas francas:

1. Exención del 100% de impuestos sobre la renta generada por las operaciones de las zonas por un período de quince años a partir de iniciado su funcionamiento.
2. Exención total del pago de impuesto a la importación de maquinarias, equipos, herramientas, repuestos y otros implementos necesarios para su funcionamiento.
3. Exención de pago de impuesto por constitución, transformación, fusión y reforma de la sociedad, así como del impuesto de timbre.
4. Exención total del pago de impuestos sobre transmisión de bienes inmuebles a la zona.
5. Exención total de impuestos indirectos de ventas o selectivos de consumo.
6. Exención total del impuesto municipal

Empresas usuarias de zonas francas:

1. Exención del 100% durante los primero años del funcionamiento y del 60% del undécimo año en adelante, del pago de impuesto sobre la renta generada por sus actividades en las zonas.
2. Exención del pago de impuesto sobre enajenación de bienes inmuebles a cualquier título inclusive el impuesto sobre ganancias de capital, que en su caso siempre que la empresa está cerrando sus operaciones en la zona y el bien inmueble continúe afectando el régimen de las zonas francas.
3. Exención del pago de impuestos por constitución, transformación, fusión y reforma de la sociedad, así como también del impuesto de timbres.

4. Exención de todos los impuestos y derechos de aduanas y de consumo, conexo con las importaciones aplicables a la introducción al país de materia prima, materiales, equipo, maquinarias, etc.
5. Exención de impuestos de aduanas sobre equipos de transporte que sean vehículos de carga, pasajeros o de servicios destinados al uso normal de la empresa de la zona. En caso de enajenación de estos vehículos o adquirentes fuera de la zona, se cobrarán los impuestos aduaneros con las rebajas que se apliquen en razón de tiempo de uso a las enajenaciones similares hechas por misiones diplomáticas y organismos internacionales.
6. Exención total de impuestos indirectos de venta o selectivo de consumo.
7. Exención total de impuestos municipales.
8. Exención total de impuestos a la exportación sobre productos elaborados en las zonas.

En el Decreto 46 – 91, en su Capítulo IV, se establece que para gozar de los beneficios fiscales estipulados, las empresas usuarias de las zonas francas deberán mantener un número razonable de trabajadores de acuerdo a lo manifestado al presentar su solicitud de admisión a la zona franca y mantener también los mismos salarios y prestaciones que ofreció. Las empresas usuarias de la zona están sujetas a las leyes de la República de Nicaragua, sin embargo no deja taxativamente expresada que cualquier ciudadano que se sienta violentado en sus derechos humanos y laborales pueda recurrir de amparo ante las autoridades competentes. Esto significa que los empresarios de zonas francas deben obedecer y respetar las leyes constitucionales, ordinarias y reglamentarias vigentes en el país, al igual que todos los ciudadanos sean nacionales o extranjeros sin ningún tipo de excepción para su cumplimiento.

➤ **La sujeción de los inversionistas extranjeros a la leyes tribunales nicaragüenses.**

El Arto. 30 de la Ley de Inversión Extranjera, el Arto. 52 del Reglamento dispone respectivamente el sometimiento de los inversionistas extranjeros a las leyes y tribunales de la nación, lo que es un fiel reflejo de la aplicación del principio jurídico de la soberanía nacional que extiende la jurisdicción y competencia de las leyes nicaragüenses sobre todas las personas físicas y jurídicas que estén domiciliada de cualquier forma en Nicaragua. De igual manera hay que tener en cuenta que existen preceptos constitucionales que establecen la igualdad de las personas ante la Ley y la no discriminación por cualquier motivo indicándonos el mismo artículo que los extranjeros tienen los mismos deberes y derechos que los nicaragüenses, excepto los derechos políticos y los que se establezcan por leyes especiales.

En el Arto. 8 y 9 del Código de Comercio, se establece que los extranjeros comerciantes, en todos los actos de comercio en que intervengan, se sujetaran a ese código y demás leyes del país y las sociedades legalmente constituidas en el extranjero que se establezcan en la república o tengan en ella alguna oficina o sucursal podrán ejercer el comercio sujetándose a las prescripciones especiales de este Código en todo cuanto concierna a la creación de su establecimiento dentro del territorio nacional, a sus operaciones mercantiles y a la jurisdicción de los tribunales de la nación.

Por lo tanto no es ajeno nuestra tradición jurídica el sometimiento de los extranjeros inversionistas a todas las leyes, ya sean civiles, penales, administrativas, laborales y de cualquier otro orden que puede existir en nuestro ordenamiento jurídico.

En la Ley N° 127 o Ley de Inversión Extranjera, en sus disposiciones generales establece los derechos, las condiciones, beneficios y garantías a los inversionistas extranjeros. A fin de promover y acelerar el desarrollo económico y social del país dentro de un marco de respeto a la soberanía y al orden jurídico nacional. Esta ley está dirigida a beneficiar y proteger a los inversionistas y no establece cuáles son los deberes de los mismos de forma taxativa, mucho menos cuáles son las garantías y tratos del cual gozaran los trabajadores nicaragüenses.

➤ **Derechos y Garantías de los Inversionistas Extranjeros**

En Nicaragua se da una repatriación de utilidades netas y capitales, además de la exoneración de impuestos fiscales, aduaneros y municipales, pago de regalías, indemnización, acceso preferencial de divisas y acceso a fuentes de financiamiento interno. Como se observa el gobierno manifiesta el interés de establecer mecanismos jurídicos, financieros y tributarios que faciliten el establecimiento de este tipo de inversiones como un instrumento de políticas económicas nacional, de tal forma que le permita la captación de divisas, la generación de empleos y la transferencia de tecnología. Al comienzo esas leyes eran declaradas de intenciones, luego se convierten en instrumentos fiscales orientados a subsidiar las exportaciones no tradicionales con lo cual se busca lo anteriormente señalado, al mismo tiempo los sectores institucionales públicos y privados del país, interesados en dichas inversiones han promovido campaña de publicidad y marketing en Estados Unidos para atraer a las empresas al país.

### **4.3 Tipos de zonas francas en Nicaragua**

a. Zonas Francas Privadas

b. Zonas Francas Estatales

**Zonas Francas Privadas:** Deberán pertenecer y ser administradas por una compañía organizada en forma de sociedad mercantil de conformidad con las leyes nicaragüenses, la cual deberá tener como único objeto la administración de la zona. Actualmente existen diez zonas francas privadas en todo el país.

**Zonas Francas Estatales:** Estas serán administradas por la Corporación de Zonas Francas; con patrimonio propio y personalidad jurídica propia, de duración indefinida con capacidad para contratar y contraer obligaciones y la misma gozará de beneficios fiscales como la empresa operadora de zonas francas privadas. En la actualidad existen veintinueve zonas estatales, quince pertenecen al Parque Industrial Las Mercedes y catorce bajo la modalidad de Zonas francas administradas ZOFAS.

<b>Empresas Operadoras Autorizadas</b>	<b>Tipo de Zonas Francas</b>	<b>Zonas Francas</b>	<b>Empresas Usuarias</b>
Coorporación de Zonas Francas C.Z. F	Estatal	Las Mercedes	15
Zonas Francas Administradas Z.O.F.A.S	Estatal	Z.O.F.A.S	14
INDEX .S.A	Privada	INDEX	4
Saratoga	Privada	Saratoga	2
OPINSA	Privada	Siglo XXI	2

UNISEBACO	Privada	UNISEBACO	1
ARNESCOM	Privada	ARNESCOM	1

Fte. C.Z.F.

### COORPORACION DE ZONAS FRANCAS

<b>AÑO</b>	<b>Nº DE EMPRESAS</b>	<b>EMPLEOS DIRECTOS</b>
1992	5	1,313
1993	9	1,956
1994	13	5,311
1995	18	7,093
1996	16	10,196
1997	15	12,378
1998	13	16,076
1999	14	19,178
2001	29	28,497

Fte. C. Z. F

### ACTUALES ZONAS FRANCAS

#### Empresas de Zonas Francas Las Mercedes

1. Ropa Las Mercedes S. A. (ROCEDES)  
Lic. Deysi Gutiérrez., Gerente de Recursos Humanos.
2. Maquiladora RONACO S. A.  
Lic. Martha García., Gerente de Recursos Humanos.
3. Mil Colores S. A.  
Lic. Mario Rivera., Gerente de Recursos Humanos.

4. Chentex Garment S. A.  
Lic. Sodelba García., Gerente de Recursos Humanos.
5. China United Garment S. A.  
Lic. Nubia Flores., Gerente de Recursos Humanos.
6. Chih Hsing Garment´s S. A (I)  
Ing. Alicia Alemá., Gerente de Recursos Humanos.
7. Chih Hsing Garment´s S. A (II)  
Ing. Maricela Medrano., Gerente de Recursos Humanos.
8. Calzado Ecco de Nicaragua.  
Ing. Agustín Vega., Gerente General.
9. Fortex Industrial Nicaragua S. A.  
Lic. Erika Talavera., Gerente de Recursos Humanos.
10. Itmos Textil S. A.  
Lic. Carolina Rodríguez., Gerente de Recursos Humanos.
11. Metrogarment S. A.  
Lic. Liseth Rivera., Gerente de Recursos Humanos.
12. Nien Sing International Managua, S. A.  
Lic. Ivania Rivera., Gerente de Recursos Humanos.
13. Formosa Textil S. A.  
Lic. Bernarda Zúniga., Gerente de Recursos Humanos.
14. Hansae Nicaragua S. A.  
Lic. Fátima Palacios., Gerente de Recursos Humanos.
15. Hll Chiang Garments MFG., Nicaragua Corp. S. A  
Lic. Rafael Espinoza., Gerente de Recursos Humanos.

### **Zonas Francas INDEX**

1. Industria Santa María.

- Lic. Martha Lorena Ríos., Gerente de Recursos Humanos.
- 2. Knitwear S. A.  
Lic. Denis Silva., Gerente General.
- 3. U.S.L.C.  
Ing. Ardeli Roa López, Gerente de Recursos Humanos.
- 4. Gatornica S.A.  
Lic. Meyling Azucena Gutiérrez., Gerente de Recursos Humanos.

### **Zonas Francas OPINSA**

- 1. Leven de Nicaragua. S.A.  
Sr. Llsun Park., Gerente General.
- 2. Roosing Garment´s Nicaragua S. A.  
Sr. Esteven Chang., Gerente General.

### **Zonas Francas: Carretera Norte**

- 1. Desarrollo y Representación de Nicaragua.  
Lic. In Ki Min., Gerente General.
- 2. Chen Yong S. A  
Lic. María Teresa Gómez., Gerente de Recursos Humanos.
- 3. Dasol Textil S. A.  
Lic. Cintia Robleto Alemán., Gerente de Recursos Humanos.

### **Zonas Francas Saratoga**

- 1. Chao Hsing International (Managua S. A)

- Sr. Wei Ko – Wu., Gerente General.
2. Yu jin de Nicaragua S. A.  
Lic. Claudia Brenes Mejía., Gerente de Recursos Humanos.
  3. John Garment´s S.A.  
Lic. Indiana Garay Olivares., Gerente de Recursos Humanos.
  4. Alpha Textil S.A  
Lic. Alfredo Noguera Cáceres., Gerente de Recursos Humanos.

### **Zonas Francas del Norte del País.**

1. UNISEBACO S.A.  
**Zonas Francas (Sofas):** Compuesta por 14 empresas estatales

### **Zona Franca de Occidente**

1. Zona Franca de Exportación ARNESCOM.

## **CAPITULO V**

### **LAS ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES Y LA SITUACION LABORAL DE LAS TRABAJADORAS.**

#### **5.1 Condición histórica para el surgimiento de las Zonas Francas de Exportación en Nicaragua.**

El capitalismo profundiza la división sexual y sexista del trabajo<sup>13</sup>, no solo mantiene dos grandes bloques producción de uso gratuito y producción de consumo, sino que manipula el trabajo remunerado femenino de tal manera que lo utiliza solo cuando le conviene; vuelve a las mujeres a casa cuando ya no las necesita, mantiene carrera, cargos y profesiones clasificada como masculina y femenina, distingue entre salarios de hombres y de mujeres, fomenta la doble jornada de la mujer que trabaja y se apropia de los resultados de su rol de madre y trabajadora.

En la mayoría de los hogares de bajos ingresos el trabajo de la mujer incluye el trabajo de mantenimiento y producción de la fuerza de trabajo y también el trabajo productivo. Las mujeres experimentan la opresión de manera diferente de acuerdo a su raza, clase, valor, cultura y posición actual dentro del orden económico internacional. Por tanto las mujeres tienen que enfrentarse simultáneamente a la opresión de género y explotación de clase. Nuestro país con excedente de mano de obra y con escollos estructurales para la generación de empleos, en gran medida por el debilitamiento del modelo agro exportador, por la caída de los precios internacionales, debido al injusto orden económico y social, así como la desaparición de rubros del sector agro exportador con algodón, por la caída de los precios internacionales del café y la azúcar, por la falta de financiamiento de la producción agropecuaria, por la desprotección, quiebra y cierre de la industria nacional textil han convertido a las plantas maquiladoras en importantes fuentes de ocupación y en particular para las mujeres.

En medio de tendencias recesivas durante los últimos años han despuntado la expansión de la Industria maquiladora de Nicaragua. La industria de maquila se caracteriza por el establecimiento de fábricas en países

---

<sup>13</sup> Cuadra María Elena. La Zona Franca. Rostro de Mujer. Pág. 8

pobres como el nuestro, que ensamblan componentes o productor semielaborados que se importan de los países desarrollados y luego se exportan al país de origen o a un tercer país que completa su elaboración y venta. En el país de origen se realiza la parte del proceso productivo que requiere mayor calificación de mano de obra e insumo tecnológico evolutivo.

Varias ramas industriales recurren a esta forma de producción transnacional, concretamente la electrónica, los repuestos automotrices, rama textil (Vestuario, piel, calzado) y los productos químicos.

Los defensores neoliberales de las maquilas apuntan al modelo de los “dragones asiáticos”, bajo el argumento que éstas industrias pueden ser el motor del desarrollo industrial, según sus argumentos la maquila es una fuente de empleos y divisas, que a su vez conlleva la transferencia de tecnología, mayor eficiencia y competitividad.

Los roles sociales impuestos por la división sexual y social del trabajo<sup>14</sup>, han obligado a la mujer ha asumir la responsabilidad de las tareas del hogar, la crianza de los hijos, el cuidado de los ancianos y a pesar que el papel fundamental que desempeñan en la formación y cuidado de los recursos humanos, aún existen grandes barreras culturales y políticas que le impiden desarrollar su propio potencial humano. El rezago histórico al que ha estado sometido la mujer nicaragüense por su condición de género en materia de capacitación, educación, acceso a los servicios de producción, a los recursos productivos, subvaloración del trabajo que realizan, segregación y discriminación salarial y el desempleo, han puesto a las mujeres en desventaja frente al fenómeno transnacional de las maquilas.

---

<sup>14</sup> Ibid. Pág. 9

La maquila en Nicaragua, puede considerarse como una rama feminizada, con salarios muy bajos, de poca calificación y donde se presentan las más agudas discriminaciones contra las mujeres. Toda esta situación de desventaja a las que se enfrentan cotidianamente las mujeres hacen que las zonas francas se hayan convertido en la principal y única fuente de oportunidades de empleo para las mujeres de este país.

## **5.2 Empleos, salarios y largas jornadas de trabajo.**

### **Empleos**

Según estudios realizados por la OIT<sup>15</sup>, se reveló que las maquilas generan **388, 114** empleos directos en Centroamérica:

En Honduras	126,000 empleos
Guatemala	100,000 empleos
El Salvador	90,000 empleos
Costa Rica	235,000 empleos
Nicaragua	38,614 empleos

Si bien es cierto que las maquilas generan empleos, estos están basados en la sobreexplotación de la mano de obra femenina, ya que el 85% de los empleos corresponden al sector femenino; con salarios paupérrimos, en los que se combinan salarios fijos con salarios por destajo, pésimas condiciones de seguridad ocupacional, intensificación de las jornadas laborales, chantaje sexual; que se expresa en la coerción directa y a través de métodos sutiles como los paseos y fiestas a un sector del personal administrativo, creándose así defensores de los intereses de los empleadores de las maquilas.

---

<sup>15</sup> <http://www-ni.laprensa.com.ni/cronologico/2002/febrero/19/economia-20020219-02.html>

Las malas condiciones de trabajo como la falta de condiciones ambientales y las faltas de medidas de seguridad ocupacional son las causas de una serie de enfermedades tales como:

- Artritis
- Afecciones en la vía respiratoria y pulmonares
- Dolores en la muñeca de la mano, hombros y dolor de columna.
- Cansancio y estrés
- Irritaciones y alergia
- Agotamiento muscular y mental
- Problemas de la vista por el trabajo repetitivo

Esta situación de desventaja laboral conlleva a una alta rotación de personal, fenómeno que los empresarios adjudican a la falta de una buena actitud hacia el trabajo por parte de los trabajadores.

**Principales motivos de las mujeres para trabajar en las maquilas como única alternativa de realización:**

- Por necesidad económica: Esto está asociado a que los lugares de procedencia de las trabajadoras de la maquila es el campo y el empleo doméstico. En casi todos los países la maquila ofrece la opción más accesible para las mujeres jóvenes con bajos niveles de formación profesional.
- Expectativa de mejorar el nivel de vida.

- Enfrentar responsabilidades económicas familiares, como las mujeres solteras con hijos.
- Colaborar con los ingresos de sus hogares.
- Independizarse económicamente.

## **Salarios**

La Constitución Política establece disposiciones relacionadas con el salario, su pago y medidas de protección:

... “salario igual por trabajo igual, en idénticas condiciones adecuadas a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase que le asegure un bienestar compatible con la dignidad humana”

... “ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo”

... “inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley”

El Código del trabajo define el Salario como la retribución que debe pagar el empleador al trabajador en base al contrato de trabajo o relación laboral. El empleador y trabajador pueden convenir en las cantidades de dinero que como salario se va a pagar y recibir por el trabajo que se vaya a realizar, pero nunca el salario debe ser menor que el mínimo establecido por la ley del salario mínimo.

### **“Salario Igual por Trabajo Igual”**

Este principio universal del Derecho del Trabajo se encuentra como expresamos anteriormente en la Constitución Política, pero no así en el Código Laboral donde se da su definición y sus formas de pago. Aunque este principio constitucional e internacional del trabajo está legislado para hombres y mujeres, las condiciones desventajosas de la mujer para ingresar al mercado laboral le impiden optar a cargos u oficios bien remunerados. El trabajo realizado por el hombre tiende a ser mejor pagado que el realizado por la mujer. En el sector de la industria textil el 50% de los trabajadores hombres reciben el salario más alto devengado y solo el 8% corresponde a las mujeres.

El salario en todas las empresas maquiladoras es por unidad de obra, por pieza o a destajo, es decir, por lo que el operario produce. El costo de mano de obra en las maquilas corresponde a 0.46 centavos de dólar, en comparación con los demás países es el más bajo y no cubre ni el 50% de la canasta básica, por lo que las mujeres obreras se ven obligadas a realizar trabajos extraordinarios y que muchas veces esta labor es pagada como sencilla. (Anexo N° )

### **Costo por hora de la mano de obra de varios países**

<b>PAISES</b>	<b>COSTO/HORA</b>
Estados Unidos	\$17.20
Canadá	\$16.03
Singapur	\$7.28
Sur Corea	\$7.40
Taiwan	\$5.82
Hong Kong	\$4.82

Portugal \$5.25  
Fte. C.Z.F

**Costo por hora de la mano de obra en México y Centroamérica**

<b>PAISES</b>	<b>COSTO/HORA</b>
México	\$1.51
Costa Rica	\$1.30
El Salvador	\$0.90
Guatemala	\$0.80
Honduras	\$0.80
Nicaragua	\$0.46

Fte. C.Z.F

**CONVENIOS INTERNACIONALES**

**En relación al principio de salario igual por trabajo igual.**

Con relación a este principio Nicaragua tiene suscrito todos los instrumentos que lo abordan, estos son: (Anexo N° )

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos que establece entre otros derechos, el de un salario igual por trabajo igual, sin discriminación alguna.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativo y satisfactorio, señalando que “... en especial debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres, con salario igual por trabajo igual...”
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos consagra el compromiso de los estados parte en el presente Pacto, a garantizar la igual de hombres y mujeres en el goce de todos sus derechos.
- La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, contempla disposiciones para eliminar la discriminación en la esfera del empleo, a fin de asegurar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, mediante varios derechos, entre estos tenemos: ... salario igual por trabajo igual.

Por su parte la OIT tiene sobre esta materia los siguientes Convenios ratificados por Nicaragua: (Anexo N° )

- Convenio N° 100 “Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor” aprobado en 1951 y ratificado en 1967.

Este convenio establece la obligación de promover y garantizar la aplicación del principio de salario igual por trabajo igual, es decir, que debe de haber igualdad de remuneración entre ambos sexos por un trabajo de igual valor.

El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especies, pagado por el empleador directa o indirectamente al trabajador, en concepto de empleo de éste último. La expresión de igualdad de remuneración designa las tasas de remuneración fijada sin discriminación de sexo.

Este principio de igual de salario debe aplicarse, según este Convenio mediante la Legislación Nacional, en los contratos colectivos entre empleadores y trabajador y cualquier sistema para fijar la remuneración que sea establecido o reconocido por la ley. Para efectos de fijar la remuneración se deberán adoptar medidas para evaluar objetivamente el empleo, que podrá ser decididas por las autoridades competentes.

- Convenio N° 111 “Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación” Aprobado en 1958 y ratificado en 1967. Este Convenio obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

### **Con relación al Salario Mínimo**

- Convenio N° 131 “Sobre la fijación del Salario Mínimo” Aprobado en 1970 y ratificado en 1976. Este Convenio obliga al establecimiento de un sistema de Salario Mínimo, con fuerza de Ley, que tenga en cuenta los siguientes elementos:

- La necesidad de los trabajadores y de sus familias habidas, cuentas del nivel general de salarios del país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo entre otros grupos sociales.
- Los factores económicos, incluidos los requerimientos de desarrollo económico, los niveles de productividad y la convivencia de alcanzar y mantener un alto nivel de vida.

Así mismo dicho Convenio obliga a establecer y mantener mecanismos que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos.

### **Jornadas Laborales**

Largas jornadas, maltrato y baja paga son algunas fuentes de conflicto identificados por varios sectores en la empresa de Zonas Francas de exportación.

Las jornadas de trabajo según el Código Laboral se clasifican en Jornadas ordinarias y estas a su vez en Diurnas, Nocturnas y Mixtas y en Jornadas Extraordinarias.

- La jornada diurna de trabajo efectivo no debe ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de 48 horas a la semana.
- La jornada ordinaria nocturna, no debe ser mayor de 6 horas ni exceder de un total de 42 horas a la semana.
- La jornada ordinaria mixta, no podrá ser mayor de 7 horas y media diarias, ni exceder de un total de 45 horas a la semana.

El trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias, constituyen jornadas extraordinarias.

### **Jornadas ordinarias y extraordinarias realizadas en las zonas francas**

Jornada Ordinaria: Según el último diagnóstico realizado por un movimiento de trabajadores MEC. El 69% de las empresas mantiene un solo turno en horario de 7AM a 5PM de lunes a viernes, siendo una jornada ordinaria continua. El 8% tiene dos turnos de 7AM y 5PM y de 5: 30 PM a 2PM y el 23% de las empresas tiene tres turnos de trabajo de 7AM a 5PM, de 5PM a 2AM y de 8PM a 5AM.

Jornada Extraordinaria: Según los resultados del mismo diagnóstico, un 22.6% de los trabajadores realizan de 11 a 15 horas extras a la semana, el 16.6% efectúa de 16 a 20 horas, el 3.46% realizan entre 21 y 25 horas extras y el 3.91% dice laborar más de 25 horas extras a la semana, aún cuando el Código del Trabajo establece en su Arto. 58 que el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 3 horas diarias ni 9 semanales.

Con estos resultados urge revisar que se cumpla con las normativas laborales, porque una trabajadora que labore excesivamente está en peligro de enfrentar problemas de salud, que solo se ven o se tiene como resultado a largo plazo; todo esto debido a que una de las características técnica de las empresas maquiladoras es la actividad repetitiva. Estas horas o trabajos extraordinarios es obligatorio para todo trabajador de estas empresas, es decir que no queda a opción del trabajador realizarla o no, como lo estipula el Arto. 59 del mismo Código, excepto cuando sean de interés social o de fuerza mayor.

El área donde se le exige mayor jornada extraordinaria, según los empleadores porque atrasan el cumplimiento de su jornada diurna, es la sección de ojal.

El esfuerzo que hacen los trabajadores por cumplir con largas y agotadoras jornadas, no es bien pagado, puesto que un 41.4 % dijo que las horas extras se las valoran como sencillas y el reclamo de las mismas pueden ser causas de despidos, como ocurrió con Celia Reyes, trabajadora de la Empresa ROCEDE, desde Junio de 1997 hasta Noviembre de 1999, por el que fue despedida en esta fecha por reclamar sus prestaciones debido a que la Empresa acostumbraba a no pagar completas las horas extras, ni a tiempo las vacaciones y siempre aumentaban las metas de producción. (Anexo N° )

### **Derecho de Maternidad**

Las zonas Francas, debieran ser los centros de trabajo donde se garantice el derecho a la maternidad, por cuanto el 85% de los trabajadores está constituido por mujeres, quienes en algún tiempo deberán amamantar a sus hijos. Este derecho protegido por la Constitución Política del Código Laboral, pero en la realidad este derecho es negado en su totalidad en todas las empresas maquiladoras. Lo que existe son guarderías infantiles de las cuales gozan los niños de trabajadores, cuya edad oscila entre tres y seis años y no los menores quienes necesitan de la leche materna que tanto se ha promovido como política nacional de Salud, no a la mortalidad infantil afirmándose que el mejor alimento de los hijos es la leche materna. (Anexo N° )

Las guarderías infantiles fueron fundadas en 1997 y los gastos se comparten entre la corporación de zonas francas, la propia empresa y el padre de familia. El aporte de cada padre de familia es de 80 a 120 córdobas mensuales; la empresa asume entre 100 y 120 córdobas mensuales por cada niño y la corporación termina de subsidiar lo necesario para el mantenimiento del niño. A estos niños se les da alimentación, medicina y educación. Actualmente se albergan unos 100 niños por cada guardería y la demanda de ingresos cada día es mayor, pero existe un problema debido a que el procedimiento de selección lo hace la oficina de recursos humanos de cada empresa y generalmente se le da prioridad a las antiguas trabajadoras, es decir, que este derecho tiene que ser ganado como un estímulo que otorga la empresa a sus más antiguos trabajadores. Existen casos en que la empresa exonera del aporte de cada trabajador asumiendo éste la de ellos.

El C.D.I, atiende de 6:30AM a 7:00 PM.

Lamentablemente los inversionistas extranjeros con el crecimiento de su empresa, no han tomado en cuenta que las necesidades cada día crecen más y que por lo tanto deben de mejorar las condiciones para el cumplimiento de sus derechos laborales y sobre todo el cumplimiento de los derechos humanos.

## **ABORTOS**

Según encuesta realizada existen actualmente cinco casos de aborto en diferentes empresas en la empresa METROGARMENT: (3), MIL COLORES: (2) y CHENTEX: (1). (Anexo N° )

El último aborto ocurrido dentro de las empresas maquiladoras fue el 7 de mayo de este año en la empresa METROGARMENT. Según declaraciones de Karla Manzanares, de apenas 18 años trabajadora de esta empresa, con tres meses de embarazo, el 7 de Mayo sufrió fuertes dolores en el vientre y pidió se le concediera permiso de ir a una clínica, lo que inicialmente le fue negado y no fue hasta que sufrió el aborto en el inodoro de la empresa que se le permitió ausentarse. Luego de una semana de descanso preescrito por una clínica siguió con los dolores y faltó un día de trabajo, lo que le costó el despido.<sup>16</sup>

La denuncia fue interpuesta en el Centro Nicaragüense de Derechos Humanos. El caso de Karla Manzanares no es el primer caso de aborto en las empresas maquiladoras por falta de atención de sus empleadores. Actualmente se tiene cinco casos de despidos contra embarazadas con el visto bueno de MITRAB.

Según el doctor Gonzalo Carrión, Abogado del Centro Nicaragüense de Derechos Humanos. “Si a una mujer le dan un descanso pre y post natal, cuando está embarazada, ahora en las condiciones de un aborto, ella requerirá un trato especial”

MITRAB: Legalmente no estaba embarazada, debido a que la joven cometió un error por no avisar a la empresa de su embarazo y eso se demuestra al no existir tarjeta de control. Según las obreras estas no informan su estado por temor al despido. El despido fue justificado según el MITRAB, al aplicarsele el Arto. 45 por Indisciplina Laboral, señaló Victor Mayorga, de la inspectoría del Sector industrial.

---

<sup>16</sup> El Nuevo Diario 8 de Junio, 2002. Pág. 2

## **Derecho Colectivo**

### **Libertad Sindical**

Sindicato: Es la Asociación de trabajadores o empleadores constituidos para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución del Sindicato no necesita de autorización previa. Para efectos de su obtención de su personalidad jurídica, los sindicatos deben inscribirse en el libro de registros de asociaciones sindicales del Ministerio del Trabajo.

Una práctica común en las empresas instaladas en zonas francas, es la violación al derecho de sindicalización, muchos trabajadores son despedidos por esta causa, pues los sindicatos representan en cierta forma un elemento importante para el cumplimiento de las normativas laborales, por el sueño de un empleo pero con dignidad. La violación al derecho de libertad sindical, es uno de los más graves cometidos dentro de las maquiladoras, es común la práctica de despido al menor indicio de organización sindical y los empleadores para contrarrestar este derecho realizan acciones para impedir o dificultar su organización:

- Contratación de mano de obra joven, con poca o nula experiencia organización gremial.
- El desarrollo de programas de influencias psicológicas.
- El uso de modalidades de contratación temporal que facilitan la no renovación del contrato en cuanto la empresa lo estime conveniente.
- La asignación de tareas difíciles y mal remunerada a los trabajadores sindicalizados y la promoción de organización solidaria.

- La circulación o asistencia en las diversas empresas de listas negras, constituidas por los nombres de aquellas personas que fueron despedidos por razones sindicales, todo para evitar la contratación en otras empresas.
- El sostenimiento de buenas relaciones con el ministerio encargado de tutelar o proteger a los trabajadores, cuya consecuencia es el proteccionismo a favor del emplear.

**Razones fundamentales para que las mujeres no se organicen en sindicatos.**

- El temor de que las fábricas abandonen el país ante las lluvias de demandas y reclamos laborales.
- La poca afiliación tiene que ver con las condiciones de los roles tradicionales de la mujer: doble jornada, sujeción a las autoridades patriarcales en las fábricas y en el hogar.
- La alta tasa de rotación del personal y las jornadas excesivamente largas y excesivas limitan también las posibilidades de formar entidades colectivas.

Existen actualmente ocho sindicatos registrados en el Ministerio del Trabajo.

<b>EMPRESAS</b>	<b>N° DE SINDICATOS</b>	<b>CANTIDAD/ AFILIADOS</b>	<b>CENTRAL SINDICAL</b>
FORTEX	2	319	CAUS – CST
JEM III	1	108	CST
ECCO	1	49	CST

NIEN HSING	1	48	CTN
CHENTEX	2	133	CTN
CHIN HSING	1	98	CTN

Fuente: Cooperación de Zonas Francas

## Huelgas

El derecho de huelga<sup>17</sup> lo constituyen el conjunto de normas jurídicas que regulan la cesación temporal y colectiva al trabajo acordado por la mayoría de los asalariados, ya sean por causas económicas, de mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo o por solidaridad.

Dentro de ese alineamiento la huelga persigue:

- Obtener de los patrones la modificación del contrato de trabajo.
- El mejoramiento de las condiciones económicas y materiales en la que la labor se desarrolla.
- El respeto a los derechos que las leyes le otorgan.

Indudablemente la huelga o suspensión de labores pueden responder a demandas antojadizas de los obreros, pero en este caso el régimen jurídico no le da su reconocimiento. Aunque es susceptible de producir cambios en la vida de la empresa.

Hasta principio de este siglo se ha conseguido la legitimidad de la huelga como consecuencia de la Doctrina Individualista imperante. El fundamento jurídico de la huelga era el Derecho natural del hombre a no trabajar, sin su pleno consentimiento, justamente por este fundamento la

---

<sup>17</sup> Zúñiga, Luis. Estudios comparativos de los Códigos Laborales Centroamericanos. Pág. 151.

huelga era un derecho individual, por el contrario ahora se tiene como un derecho colectivo.

La huelga es el medio de luchar por excelencia, usado por los asalariados contra los patrones. Sin este eficaz derecho, el asalariado jamás podría invocar un mejoramiento de las condiciones de trabajo cuando el empleador no acceda dentro de los trámites conciliatorios. Pero la Ley ha querido que este Derecho se ejerza dentro de las causas legales sin medios coercitivos ni violentos, como debe corresponder a una sociedad evolucionada, que soluciona su conflicto bajo la tutela y decisión de las autoridades constituidas, sometiéndose a su jurisdicción, respetando y acatando su resolución.

El derecho de huelga es esencialmente formalista<sup>18</sup>, lleno de tecnicismo y rigidez en su procedimiento, pues no puede ser ejecutado si no para conseguir los propósitos específicamente señalados por la ley y debe seguir, paso a paso, todos y cada uno de los trámites prescritos para su validez, agotando todas las tentativas de conciliación.

El Arto. 44 del Código Laboral de Nicaragua, establece que la huelga es la suspensión colectiva del trabajo, acordada, ejecutada y mantenida por la mayoría de los trabajadores en un conflicto colectivo.

Para entender claramente la legalidad de la huelga, debemos en primer lugar definir en qué consiste un conflicto laboral y cuáles son los pasos de resolverlos en trámites conciliatorios.

Un conflicto laboral es toda pugna de intereses que se produce entre trabajadores y empleadores o solamente entre trabajadores o solamente entre

---

<sup>18</sup> Ibid. Pág. 152

empleadores, con relación al nacimiento, desarrollo o cumplimiento de las leyes laborales, cambios y/o extinción de las relaciones laborales. Al momento de un conflicto laboral el primer instrumento que se debe tener a mano es el Convenio colectivo.

Los pasos para solucionar un conflicto laboral son:

1. Diálogo en el centro de trabajo.
2. Si no existe acuerdo, los trabajadores deberán entregar sus pliegos de peticiones ante la inspectoría del trabajo.
3. La inspectoría del trabajo deberá revisar el pliego de peticiones.
4. La inspectoría comunica su decisión a los trabajadores:
  - Se necesita corregir o añadir un dato al pliego petitorio
  - El pliego petitorio está incorrecto, de esta manera se pasa a lo siguiente,
5. La tramitación del convenio, se traslada a la dirección de negociación colectiva y conciliación.
6. El Ministerio del Trabajo designa un conciliador.
7. El conciliador cita a las partes a un trámite conciliatorio.
8. Se realiza el trámite conciliatorio
9. Se solicita certificación de actas de no acuerdo o de acuerdo parcial.
10. Al no estar de acuerdo dentro de las 24 horas después de la certificación, se nombra el tribunal de huelga.
11. Se da la conformación del tribunal de huelga:
  - Tres empleadores.
  - Tres trabajadores.
  - Uno del Ministerio del trabajo.

12.Los posibles resultados de la negociación son:

- Que se llegue a un acuerdo
- Que no se llegue a un acuerdo

13.El tribunal de huelga celebra una votación en asamblea general de trabajadores. De la asamblea puede resultar que los trabajadores acepten o no la propuesta del empleador.

14.Si los trabajadores no están de acuerdo, deciden irse a huelga, entonces el presidente del tribunal de la huelga la declara legal.

### **Huelgas en las Zonas Francas.**

Durante la existencia de empresas de Zonas francas en Nicaragua, se han dado un sinnúmero de huelgas y no todas han sido declaradas legales por no cumplir con los requisitos que la Ley establece Arto. 144 Ct. En el Arto. 245 Ct. Se le otorga la facultad al empleador solicitar la declaratoria de ilegalidad de la huelga. Si la huelga es declarada ilegal el inspector general del trabajo en la misma declaración fijará a los trabajadores un plazo no menor de 48 horas para que reanuden sus labores, bajo apercibimiento que podrá el empleador dar por terminado los contratos de trabajo de quienes continúan en huelga. Esto ocurre debido a que en las empresas maquiladoras los trabajadores ignoran los procedimientos para reclamar sus derechos, debido a la poca o nula organización y experiencia gremial. Por otro lado se han realizado huelgas que han marcado gran trascendencia.

### **Huelga en la Empresa FORTEX GROUP**

El 10 de Septiembre de 1993, ochocientas obreras (os) de la empresa de capital Taiwanes FORTEX GROUP, realizaron la primera huelga en la zona franca industrial Las Mercedes y se tomaron la empresa por dos días. El motivo de la huelga se debió fundamentalmente a los bajos salarios que la empresa pagaba., por haber eliminado el salario básico nominal (C\$4000.ºº) y por las múltiples violaciones físicas y psíquicas que ejercían los jefes de origen taiwanes contra los trabajadores.

El 12 de Septiembre de 1993, los trabajadores delegaron a sus representantes para iniciar nuevas negociaciones con los empresarios taiwanes. El señor Steven Chang, Gerente General de FORTEX, Sergio Zamora Beteta, director General del Trabajo y Auxiliadora Abarca en representación de los trabajadores. Las principales demandas a la negociación fueron:

- Firmar convenios colectivos.
- Libertad sindical
- Derecho a tener un contrato de trabajo
- Pago de prestaciones sociales
- Revisión y definición de la norma de producción
- Incremento salarial
- Reconocimiento de los subsidios médicos.
- Mejor trato laboral
- Instalación de un comedor

Los trabajadores a raíz de los sucesos, introdujeron ante el Ministerio del Trabajo los documentos reglamentario para tramitar la personería jurídica del sindicato, el cual fue respaldado por 590 firmas de las 850 obreras (os) que laboraban en dicha empresa.

Fue hasta el quince de Octubre del mismo año que se dio respuesta a los trabajadores cuando la comisión lograba suscribir acuerdos con el señor Steven Chang, Gerente General de FORTEX, el que se comprometió a respetar la Legislación Laboral, a pagar un salario básico mensual de cuatrocientos córdobas, a integrar un equipo técnico para determinar las normas de producción. Sin embargo posteriormente a las negociaciones y acuerdos adquiridos por la empresa, fueron despedidos diez obreros, rebajaron el precio en ciertas operaciones y removieron las áreas de producción a los trabajadores que integran la comisión técnica sobre la regulación de normas de trabajo. Debido a la oposición de muchos trabajadores por la falta de cumplimiento de las negociaciones, los empleadores despidieron a doscientos trabajadores más.

Actualmente las mujeres que continúan trabajando para FORTEX expresan que uno de los logros de la huelga de Septiembre del noventa y tres, es el Carnet de Seguro Social, cuentan con una clínica médica y se disminuyó el nivel violencia física, aunque el maltrato psicológico y verbal aún se manifiesta de manera alarmante.

### **Ley de Inversión Extranjera en Centroamérica.**

**Guatemala:** no existe una ley que regule las inversiones extranjeras. Estas se tratan igual que las inversiones extranjeras. Se permite repatriación de utilidades y el pago de regalías, pero sujetas a sujetos sobre dividendos del

12.5%, sobre intereses al exterior del 10% y sobre regalías (patente, marca, Know - How) del 25%.

**El Salvador:** libre remisión del 100% de utilidades netas (excepto actividades comerciales y de servicio, que es del 50%), libre remisión de fondos para la liquidación de empresas, para el pago de intereses sobre los préstamos o patentes si estos no exceden del 10% de la venta. Además los inversionistas extranjeros gozan de los beneficios fiscales otorgado al capital nacional y pueden abrir cuentas indivisas.

**Honduras:** se permite la libre remisión de utilidades, capitales, pago de asistencia técnica, pago a la propiedad intelectual y otros servicios, siempre y cuando se hagan hasta después de cuatro años de instalada la empresa y no exceda el 10% de las ventas netas. Sin embargo no se permite la inversión extranjera en actividades que puedan sustituirse a empresas nacional. Se permite a la empresa extranjera acogerse a las leyes de fomento, régimen de admisión temporal y leyes de fomento de exportaciones.

**Costa Rica:** Existe una ley de inversión extranjera, sin embargo hay un registro selectivo para capitales privados extranjeros, se garantiza la libre repatriación de utilidades, dividendos, capitales o pago por intereses, comisiones, regalías y otros.

**Nicaragua:** Se permite la repatriación de utilidades netas y capitales, el pago de regalías, indemnización, acceso preferencial de divisas, exoneración de impuestos fiscales, aduaneros, municipales y acceso a fuentes de financiamiento interno.

## **Instituciones Protectoras de los Derechos Laborales en la Empresa de Zona Franca**

### **Red Centroamericana de mujeres en solidaridad con las trabajadoras de la Maquila.**

La red es una instancia de coordinación a nivel centroamericano, donde las organizaciones que la integran unen esfuerzos, intercambios y experiencias para elaborar políticas y estrategias, o sea la forma de agilizar los mecanismos de solución a los conflictos laborales, especialmente en las empresas feminizadas como las empresas maquiladoras. Esta red se fundó el 9 de Septiembre de 1996 en El Salvador y está integrada por:

HONDURAS	Colectiva de mujeres hondureñas. Choloma Cortez CODEMUN
GUATEMALA	Agrupación de mujeres en solidaridad Ciudad de Guatemala AMES Grupo pro femenino de mejoramiento familiar. Ciudad Nueva, Ciudad de Guatemala. GRUFE
EL SALVADOR	Coordinación de Organismos de Mujeres. San Salvador. COM  Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes. Urbanización Palomo, San Salvador.

## MAM Las Mélicas

NICARAGUA: Movimiento de Mujeres trabajadoras y desempleadas María Elena Cuadra (MEC). Managua, Nicaragua.

Este movimiento surge en Mayo de 1994, ofrece capacitación enfocada en género, autoestima, salud y asesoría legal a todas aquellas trabajadoras de la zona franca interesadas en aprender y defender sus derechos como obrera y como mujer.

El 23 de Enero de 1998, este Movimiento junto con el MITRAB, sacó la primer resolución ministerial, relativa al trabajo en la zona franca, suscribiéndose el Código de Etica. Actualmente en el mes de Marzo de este año se aprobó una norma ministerial donde las condiciones de seguridad e higiene de los trabajadores de la maquila serán regulados con una normativa específica.

Luis Enrique Martínez, Director de Higiene y Seguridad Laboral del Ministerio del Trabajo (MITRAB), mencionó que esta normativa permitirá que los inspectores actúen o tomen carta en el asunto con mayor eficiencia, porque es una normativa específicamente para las maquilas de prenda de vestir que antes se regían por normas generales. Entre sus artículos se encuentran las obligaciones del empleador y de los trabajadores, condiciones de infraestructuras, espacio entre máquinas, procedimiento del trabajo y examen médico. Martínez, señaló que es momento de actuar y que estas normativas deben de cumplirse, que de lo contrario las consecuencias seguirán siendo fatal<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> <http://www-ni.laprensa.com.ni/cronologico/2002/marzo/23/nacionales-20020323-06.html>

La red centroamericana en solidaridad con las trabajadoras de las maquilas demandan la aplicación concreta que garantice la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en la práctica jurídica y laboral en las maquilas centroamericanas:

- Impedir la discriminación de la mujer trabajadora de las maquilas por motivos de embarazo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual y orientación política.
- Asegurar que la mujer embarazada conserve el trabajo sin sufrir hostigamiento ni restricciones de sus derechos laborales.
- Asegurar que las trabajadoras de las maquilas sean tratadas con respeto y dignidad y que ninguna trabajadora sufra ningún tipo de violencia, física, psíquica, sexual y verbal en su ámbito laboral.
- Garantizar que los empleadores creen un ambiente laboral seguro y sano para la prevención de accidentes y lesiones que puedan ocurrir durante el curso de la jornada de trabajo.
- Garantizar el derecho de la seguridad social, asegurando que los empleadores inscriban a las trabajadoras al Seguro Social y que éstas tengan acceso a los servicios que presta el mismo.
- Garantizar que las trabajadoras reciban el salario legal correspondiente a las horas extras trabajadas conforme a la Ley.

## **CONCLUSION**

Partiendo del trabajo directo en la investigación realizada con las mujeres trabajadoras de las maquilas, alrededor de la problemática y de género que enfrentan, así como de los documentos de la OIT Corporación de Zonas

Francas y la información de estadísticas presentadas, nos indican que los principales problemas sociales encontrados son los siguientes:

- Actitud de complacencia de parte de las instituciones del Estado, como el MITRAB, MINSA, quienes han mostrado indiferencia a las denuncias de las trabajadoras, en cuanto a condiciones de seguridad e higiene ocupacional, que han provocado situaciones de riesgo, como el caso ocurrido en la empresa CHENTEX el día 15 de Noviembre de 1999, en la que resultaron intoxicadas un total de 228 mujeres trabajadoras y las autoridades encargadas exoneraron de responsabilidad a la empresa, aduciendo que toda la sintomatología presentada, fue producto del STRES. (Ver Anexo )
- Falta de protección Estatal al ejercicio del Derecho de Asociación Sindical que tienen los trabajadores, violentado el principio fundamental I del Código del Trabajo, que señala que el Trabajo goza de una especial protección del Estado, y esto se evidencia por la actitud de negación a la aplicación de este derecho en las empresas de Zonas Francas, significando esto la violación de derechos y obligaciones establecidas en las leyes laborales, reglamento interno de las empresas y convenios internacionales, así como el desconocimiento de mecanismos para hacerlos cumplir.
- Las relaciones humanas entre el personal de dirección administrativas y las trabajadoras de estas empresas, se establecen en un ambiente de sobre explotación, en la que se niegan hasta los permisos para realizar necesidades fisiológicas, o por razones de salud.-
- Las políticas sociales en las Zonas francas industriales de exportación, han significado un retroceso en relación a la modernidad de las legislaciones laborales, que desde el llamado

constitucionalismo Social, en 1917, con la constitución de Weimar (Alemania) han elevado estas al rango constitucional, y así se refleja en la constitución Política de Nicaragua en los capítulos referido a los Derechos de la Familia y Derechos Laborales.

Las políticas de Recursos Humanos en todas las empresas de Zona Franca, es diferenciada, a pesar de existir una regulación de estas a través de la Corporación de Zonas Francas, de tal manera que a las trabajadoras se les reconoce sus derechos de forma distinta, existiendo una constante en cuanto a la negación de los principales derechos consignados en la Constitución y en el Código del Trabajo, todo esto provoca inconformidad en una parte del personal, inestabilidad, cargas tensionales y emotivas.

- Que las relaciones obrero – patronal están sujetas y reguladas básicamente por las relaciones interpersonales y no por el cumplimiento de la legislación laboral.

Las empresas de zonas francas industriales de exportación, constituyen en países pobres como el de Nicaragua una fuente importante y necesaria de generación de empleo, sin embargo se requiere de una mayor participación del Estado en cuanto a la protección del derecho de las trabajadoras, a fin de que estas no actúen al margen de la ley, desconociendo a las autoridades de nuestro país, quienes en muchas ocasiones se les ha negado el acceso, cuando de comprobar denuncias de trabajadores se trata.

Hay que tomar en consideración que los empresarios en otro rubro de la economía del país generalmente pagan los impuestos y cumplen con la legislación laboral, lo que no ocurre con la mayoría de los inversionistas de zonas francas aún cuando éstos gozan de privilegios fiscales y excepciones de

impuestos que benefician a las empresas radicadas en el país, por lo tanto no existe justificación alguna para que los empleadores no le paguen a los trabajadores lo que por derecho les corresponde.

## **RECOMENDACIONES**

- Es urgente que los Países Centroamericanos, establezcan políticas uniformes, de conformidad al espíritu de Integración existente en la región, de forma tal que se defienda de mejor forma el derecho de las trabajadoras Centroamericanas, y se obtengan iguales beneficios sociales, y salariales, y evitar que estas empresas manipulen la pobreza existente en nuestros países.
- Es necesario que el Ministerio del Trabajo, ubique a las maquiladoras dentro de un Rubro Especial para efectos de salarios mínimos, cuya categoría pudiera ser de manufactura transnacional o maquiladoras textiles; obviamente el salario mínimo no debe ser igual al que pagan los empresarios nacionales.

Una vez revisado el comportamiento de las distintas formas de la estructura salarial en las zonas francas es importante que el salario mínimo en las maquilas pueda ser establecido como mínimo en un mil quinientos córdobas netos (C\$ 1,500.00) el que deberá mantenerse en movimiento flexible y ascendente en la medida que se desliza la moneda, aumente la carestía de la vida y aumenten las normas de producción.

En cuanto a las horas Extras, es imprescindible que la institución del estado, responsable de la tutela y el cumplimiento del Código Laboral de

nuestro país, actúe con premura en el análisis y rectificación de los mecanismos, para contribuir a que se paguen las horas Extras conforme lo establece la Ley.

- Dentro del ámbito laboral para las mujeres, se requiere de acciones coherentes de los intereses de los intereses de género con los intereses laborales y de estos con la necesidad de desarrollar nuevos estilos de negociación; basados en una nueva práctica que sea capaz de integrar las demandas que devienen de roles productivos y reproductivos que las trabajadoras de las maquilas.
- Es necesario que el área de Recursos Humanos estructuren una política no discriminatoria y segregacionistas en el trabajo, que basa su visión de la eficacia en el enfoque de que la calidad total se puede lograr a través de una fuerza laboral sana y satisfactoria.
- Fortalecer la capacidad del CDI y la creación de nuevos programas alternativos, que contribuyen a mejorar las condiciones de vida de un sector importante para el desarrollo de la familia en Nicaragua.
- Que los Organismos sociales y organizativos avancen en la revisión de los vacíos existentes en la legislación laboral y que presenten propuestas que garanticen los cumplimientos de los deberes y derechos en la maquila.

## **BIBLIOGRAFIA**

### **OBRAS**

- Altamirano Félix, Sandra Ramos. Derecho de las Humanas y Derechos Laborales. Edición Movimiento de Mujeres trabajadores y desempleadas María Elena Cuadra. Managua, Nicaragua 1998.

- Campbell Juan, Sandra Ramos. Género y Discriminación en las Zonas Francas. Managua, Nicaragua. 1997.
- Convenio sobre Niñez, Mujer y Derechos Humanos. UNICEF. Nicaragua 2000.
- Esqueva Gómez, Antonio. La Constitución Política y sus reformas en la Historia de Nicaragua. Tomo I, II. Editorial IMNCA. 2000. (UCA)
- López Ramos, Sandra y otros. Las Zonas Francas un Rostro de Mujer. Managua Nicaragua. 1998.
- Myrdal Alba, Viola Klein. La Mujer y la Sociedad Contemporánea. Traducción de Lloren Carbonel 2da. Edición Península Barcelona. 1973.
- Pérez Alemán, Paola y otros. Fuerza Laboral femenina en la rama textil – vestuario, segregación, salario y rotación. Managua Nicaragua. 1987.
- Peña Oyala, Mariano. Las condiciones laborales para la mujer. 2da. Edición México 1975.
- Silva Ana Esperanza y Josefina Ramos. Guía Jurídica de los Derechos de la Mujer. Managua Nicaragua 1993.
- Tijerino Medrano, J. A. Mario Peralta Ibarra. Legislación Laboral de Nicaragua y los Convenios de la OIT. Managua Nicaragua. 1965
- Valladares Castillo Francisco. Leyes Básicas de la República de Nicaragua. Editorial Universitaria UNAN – LEON.
- Valladares Castillo, Francisco. Manual de Derechos individuales del Trabajo y Seguridad Social. Editorial Universitaria UNAN – LEON. 1998.
- Zúñiga Mayorga, Luis. Estudios Comparativos de los Códigos Laborales Centroamericanos. El Salvador. Centro América. Diciembre 1972.

## **MONOGRAFIAS**

- López Madrigal, Karen, Alejandra Martínez Rivera. Régimen Jurídico de la Mujer Trabajadora de Nicaragua. León, Nicaragua. 1999.

- Mendoza Osejo, Leonora, Martha Susana González. Régimen Jurídico de la inversión extranjera en Nicaragua. León Nicaragua. 1995.
- Rivera Olivas, María Elena y otros. Situación Laboral en las Zonas Francas Las Mercedes, sector maquila. León Nicaragua. 1998.

## **REVISTA**

- Leevens, Karin. Las Repúblicas maquiladoras. Editor Stefaan Declereg. Octubre 1997.

## **DIARIOS ESCRITOS**

- El Nuevo Diario. No es el primer aborto en una Maquiladora. Managua 8 de Junio 2002. Pág 2.
- El Nuevo Diario. INTEX, capacita en las Ramas Textiles. Managua 12 de Febrero 2002. Pág B- 11.
- El Nuevo Diario. Titular del MITRAB, visita Maquiladora. Managua 7 de Febrero 2002. Pág 3.
- El Nuevo Diario. Pánico obrero. Managua 28 de Septiembre 2001. Pág 1-A.
- El Nuevo Diario. Siguen líos en la Zona Franca. 14 de Noviembre de 1999. Pág. 3.
- El Nuevo Diario. Denuncian a Chinos y MITRAB ante la OIT. 15 de Noviembre de 1999. Pág. D3.
- El Nuevo Diario. ¿Gas misterioso? ¿Histeria?. 16 de Noviembre de 1999. Pág. 3.
- El Nuevo Diario. Sigue el misterio en la Zona Franca. 18 de Noviembre de 1999. Pág. 3.
- El Nuevo Diario. ¿Obreras fumigadas? 19 de Noviembre de 1999. Pág. 1

- El Nuevo Diario. Protegen a CHENTEX. 21 de Noviembre de 1999. Pág. 1 y 12.
- El Nuevo Diario. Zona Franca Salud en peligro. 20 de Noviembre de 1999. Pág. 11.
- El Nuevo Diario. Obreras intoxicadas. Se sienten enfermas. 23 de Noviembre de 1999. Pág. 3.
- El Nuevo Diario. Sindicato de CHENTEX, denuncian. Ahora inventan sabotaje con bombas lacrimógenas. 25 de Noviembre de 1999. Pág. 3.
- El Nuevo Diario. MITRAB exonera a CHENTEX. 26 de Noviembre de 1999. Pág. 3.
- El Nuevo Diario. CHENTEX cerrada, también para líderes sindicales. 26 de Noviembre de 1999. Pág. 9.
  
- Diario LA PRENSA. Maquilas sustituyen a azadones en Sébaco. Managua 23 de Junio 2001. Pág 3- A.
- El Nuevo Diario. Violencia en Zonas Francas. Managua 29 de Enero 2000. Pág C- 14.
- El Nuevo Diario. Violencia Institucionalizada contra la Mujer en Zona Franca. Managua 4 de Septiembre 2000. Pág 8-9.
- El Nuevo Diario. Casos Zonas Francas sacuden Asamblea Nacional. Managua 17 de Agosto 2000. Pág D- 3.
- El Nuevo Diario. Inversión sí, pero en condiciones humanas. Managua 25 de Agosto 2000. Pág. D - 3.
- El Nuevo Diario. Prohibido hablar con trabajadoras de zonas francas. Managua 29 de Octubre 1999. Pág 11.
- El Nuevo Diario. MITRAB. Exonera a CHENTEX de Intoxicación Laboral. Managua 26 de Noviembre 1999. Pág 3.
- Diario LA PRENSA. Maquiladoras operan con ventaja. Managua 18 de Junio 2000. Pág 7- A.

## **CODIGOS Y CONSTITUCION**

- Código del Trabajo de la República de Nicaragua. BITECSA. Edición, 2000.
- Código de Comercio de la República de Nicaragua. BITECSA. Edición, 1999.
- Constitución Política de la República de Nicaragua y sus reformas. BITECSA. Edición, 2000.

## **LEYES Y DECRETOS**

- Diario Oficial La Gaceta N° 113, Ley N° 127. Ley de Inversión Extranjera. 20 de Junio 1991.
- Diario Oficial La Gaceta N° 221, Decreto N° 46 – 91. Zonas Francas Industriales de Exportación. 22 de Noviembre de 1991.
- Diario Oficial La Gaceta N° 112, Decreto N° 31 – 92. Reglamento del Decreto de Zonas Francas Industriales de Exportación. 12 de Junio de 1992.
- Diario Oficial La Gaceta N° 111, Decreto N° 30 – 92. Reglamento de la Ley de Inversión Extranjera. 11 de Junio de 1992.
- Diario Oficial La Gaceta N° 114, Ley N° 129. Ley de Salario Mínimo. 21 de Junio de 1991.

**ANEXO N°**  
**DIAGNOSTICO DE ZONAS FRANCAS**  
**A 2,562 TRABAJADORAS EN 13 EMPRESAS.**

<b>ORIGEN DE CAPITAL</b>	<b>EMPRESAS</b>
TAIWANES	CHENTEX, FORTEX GROUP, CHINA UNIDA, NIEN HSING, CHIN HSING.
AMERICANO	ROCEDE, JEM III, RONANCO, MIL COLORES.
COREANO	ITSMO TEXTIL, LA ESPERANZA.
HONG KONG	METROGARMENT.
ITALIANO	ECCO

**ANEXO N° 2**  
**BENEFICIOS SOCIALES**

**Comedor**

¿Existe área de comedor en la Zona?

El 54% (1,245) de los trabajadores de las 13 empresas de zonas francas afirman tener área de comedor (entendido como techo, mesa, banco) destinado para los obreros; el 44% (1,028) niega tener acceso a ese comedor y esto es como no tener, el 2% (58) no respondió.

<b>EMPRESAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NS/ NR</b>
TEXTIL	78%	21%	1%
JEM III	89%	8%	3%
METROGARMENT	23%	74%	3%
MIL COLORES	81%	19%	-
CHINA UNIDA	48%	51%	1%
LA ESPERANZA	32%	64%	4%
FORTEX	20%	78%	2%
RONANCO	90%	5%	5%
CHIN HSING	56%	37%	7%
ECCO	97%	3%	-
CHENTEX	76%	21%	3%
ROCEDE	45%	51%	4%
NIEN HSING	44%	55%	1%

## ANEXO N°

### Valor del almuerzo

¿Cuánto vale el almuerzo?

El valor del almuerzo oscila conforme al siguiente dato:

<b>EMPRESAS</b>	<b>RESPONDEN</b>	<b>RANGO</b>	<b>NS/ NR</b>
TEXTIL	78%	C\$ 8 a12	22%
JEM III	88%	C\$ 10 a12	12%
METROGARMENT	32%	C\$ 9 a15	68%
MIL COLORES	75%	C\$ 8 a10	25%
CHINA UNIDA	67%	C\$ 10 a12	33%
LA ESPERANZA	64%	C\$ 8 a12	36%
FORTEX	45%	C\$ 8 a15	55%
RONANCO	97%	C\$ 8 a13	3%
CHIN HSING	77%	C\$9 a13	23%
ECCO	74%	La empresa paga	26%
CHENTEX	66%	C\$ 8 a13	34%
ROCEDE	62%	C\$ 8 a12	38%
NIEN HSING	100%	C\$ 9 a12	-

## ANEXO N°

### Tiempo establecido para el almuerzo

¿Cuánto tiempo le da la empresa para almorzar?

<b>EMPRESAS</b>	<b>TIEMPO</b>
TEXTIL	30 a 45 minutos
JEM III	30 a 45 minutos
METROGARMENT	30 a 45 minutos
MIL COLORES	30 minutos
CHINA UNIDA	30 a 40 minutos
LA ESPERANZA	30 a 45 minutos
FORTEX	97% de 25 a30 minutos 7% 40 a45 minutos
RONANCO	30 a 45 minutos
CHIN HSING	30 a 45 minutos
ECCO	30 a 45 minutos
CHENTEX	30 a 45 minutos
ROCEDE	30 a 45 minutos
NIEN HSING	30 a 45 minutos

## ANEXO N°

### Viáticos

¿Qué viáticos le brinda la empresa?

El 83 % responde que la empresa no les dan viáticos para cubrir algunos gastos como parte de su salario, en cambio el 12% afirma que sí les otorgan viático y el 5% no sabe o no responde.

EMPRESAS	SI	NO	NS/ NR
TEXTIL	33%	60%	7%
JEM III	-	100%	-
METROGARMENT	9%	84%	7%
MIL COLORES	-	100%	-
CHINA UNIDA	-	100%	-
LA ESPERANZA	44%	44%	12%
FORTEX	3%	95%	2%
RONANCO	-	98%	2%
CHIN HSING	-	100%	-
ECCO	23%	49%	28%
CHENTEX	2%	98%	-
ROCEDE	7%	93%	-
NIEN HSING	5%	93%	2%

El 14 % respondió cuánto les da de viático la empresa:

Viático de transporte: El 6 % recibe de 15 a 60 córdobas semanal.

Viático de almuerzo: El 8 % recibe de 25 a 100 córdobas semanal.

El 86% no especificó

## ANEXO N°

### Clínica Médica.

¿Existe clínica médica?

El 96% (2,231) de los trabajadores responden positivamente y solo el 1% (32) responde que no hay, el 3 % (62) no responde.

<b>EMPRESAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NS/ NR</b>
TEXTIL	98%	-	2%
JEM III	98%	-	2%
METROGARMENT	93%	3%	4%
MIL COLORES	92%	3%	5%
CHINA UNIDA	99%	1%	-
LA ESPERANZA	97%	3%	3%
FORTEX	97%	-	3%
RONANCO	95%	2%	3%
CHIN HSING	80%	20%	-
ECCO	97%	3%	-
CHENTEX	98%	2%	-
ROCEDE	96%	2%	2%
NIEN HSING	97%	2%	1%

## ANEXO N°

### Deducciones por visitar la clínica

¿Cuándo va a la clínica le deducen algo de su pago, pierde incentivos y/o producción?

EMPRESA	SI	A VECES	NO	N/S N/R
TEXTIL	75%	-	8%	17%
JEM III	43%	10%	35%	12%
METROGARMENT	27%	-	22%	51%
MIL COLORES	56%	-	2%	42%
CHINA UNIDA	73%	-	-	27%
LA ESPERANZA	64%	-	-	36%
FORTEX	51%	-	20%	29%
RONANCO	62%	-	20%	18%
CHIN HSING	82%	-	-	18%
ECCO	9%	6%	34%	51%
CHENTEX	70%	-	4%	26%
ROCEDE	45%	2%	21%	32%
NIEN HSING	80%	-	8%	12%

El 63 % (1,465) responden que le deducen algo de su pago, pierden incentivos o producción.

El 13 % (311) afirman que no le deducen o no pierden nada.

El 24 % (756) no respondió.

¿Qué pierden?

<b>EMPRESA</b>	<b>PIERDEN</b>			
TEXTIL	Séptimo	Producción	Incentivos	-
JEM III	Séptimo	Producción	Incentivos	Tiempo
METROGARMENT	Séptimo	Producción	-	Tiempo
MIL COLORES	Séptimo	Producción	Incentivos	Tiempo
CHINA UNIDA	Séptimo	Producción	Incentivos	Tiempo
LA ESPERANZA	Séptimo	Producción	Incentivos	Tiempo
FORTEX	Séptimo	Producción	Incentivos	Tiempo
RONANCO		Producción	Incentivos	Tiempo
CHIN HSING	Séptimo	Producción	Incentivos	Tiempo
ECCO	-	-	-	Tiempo
CHENTEX	Séptimo	-	Incentivos	Tiempo
ROCEDE	Séptimo	Producción	Incentivos	Tiempo
NIEN HSING	Séptimo	Producción	Incentivos	Tiempo

## ANEXO N°

### Guardería infantil.

¿Existe una guardería infantil?

El 79 % (1,837) expresa que existe una guardería infantil, el 15% (355) niega su existencia, el 6 % (133) no responde o no sabe.

EMPRESAS	SI	NO	NS/ NR
TEXTIL	85%	11%	4%
JEM III	89%	9%	2%
METROGARMENT	69%	15%	16%
MIL COLORES	61%	28%	11%
CHINA UNIDA	84%	12%	4%
LA ESPERANZA	93%	4%	3%
FORTEX	87%	8%	5%
RONANCO	49%	33%	18%
CHIN HSING	82%	12%	6%
ECCO	84%	12%	4%
CHENTEX	73%	19%	8%
ROCEDE	65%	11%	24%
NIEN HSING	82%	12%	6%

El 79 % (1,837) expresa que si existe guardería infantil, en cambio el 15 % (355) afirma que no existe. El 6 % (133) no responde o no sabe

Del universo total de las encuestadas el 56 % (1,294) reflejan que las guarderías es utilizada por determinados trabajadores de la empresa y el 1% (37) expresan que es utilizada por todos los trabajadores de la zona, el 43 % (994) no responden.

## ANEXO N°

### Derecho de Maternidad.

#### Embarazo

¿En el tiempo que lleva trabajando en la fábrica, ha salido embarazada?

El 75 % (1,739) no han salido embarazada, en cambio el 17 % (387) afirman que sí. El 8 % (199), no responde.

EMPRESAS	SI	NO	NS/ NR
TEXTIL	27%	73%	-
JEM III	22%	74%	4%
METROGARMENT	5%	78%	17%
MIL COLORES	11%	75%	14%
CHINA UNIDA	19%	77%	4%
LA ESPERANZA	16%	78%	6%
FORTEX	19%	76%	5%
RONANCO	11%	79%	10%
CHIN HSING	21%	64%	15%
ECCO	9%	74%	17%
CHENTEX	20%	76%	4%
ROCEDE	13%	64%	23%
NIEN HSING	19%	74%	7%

De las 387 (17%) que respondieron que han salido embarazadas 321 se le concedió el tiempo de subsidio pre y post natal completo. El 8 % responden que hay algunas empresas en donde se violan los subsidios.

### **Prenatal**

Dos casos de violación a ese derecho registrados en la empresa CHINA UNIDA, se le quitó una semana menos, ni este se le fue sumado al postnatal.

### **Postnatal**

Cuatro casos: en LA ESPERANZA, CHINA UNIDA, JEM III Y RONANCO se les quitaron cuatro semanas menos.

### **Pre y Postnatal**

Tres casos; uno en ISTMO TEXTIL y dos en la empresa ECCO; ni aún sumando ambos tiempos de reposo, cubren el tiempo establecido por la Ley.

¿Conservó su trabajo al regresar del subsidio por embarazo?

<b>EMPRESAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NS/ NR</b>
TEXTIL	46%	54%	-
JEM III	-	-	100%
METROGARMENT	-	-	100%
MIL COLORES	30%	70%	-
CHINA UNIDA	60%	40%	-
LA ESPERANZA	52%	98%	-
FORTEX	34%	64%	2%
RONANCO	-	-	100%
CHIN HSING	45%	55%	-
ECCO	100%	-	-
CHENTEX	31%	69%	-
ROCEDE	-	-	100%
NIEN HSING	59%	41%	-

Nota: Respuesta de las mujeres que salieron embarazadas.

### **Estabilidad Laboral**

El 50% (189) de las que salieron embarazadas, conservaron su trabajo en el mismo puesto de trabajo, en cambio el otro 50% (189) afirman no conservar su mismo puesto de trabajo:

- Es igual que pesado que su puesto original.
- Más pesado que su puesto original.

## ANEXO N°

### Salarios

¿Le pagan horas extras?

- El 69 % (1,069) responden que sí, el 7 % (150) no les pagan las horas extras y el 24% (566) no respondió.

EMPRESAS	SI	NO	NS/ NR
TEXTIL	84%	2%	14%
JEM III	82%	-	18%
METROGARMENT	53%	1%	46%
MIL COLORES	97%	-	3%
CHINA UNIDA	83%	-	17%
LA ESPERANZA	66%	7%	27%
FORTEX	87%	5%	8%
RONANCO	54%	3%	43%
CHIN HSING	73%	4%	23%
ECCO	74%	9%	17%
CHENTEX	88%	2%	10%
ROCEDE	73%	2%	25%
NIEN HSING	71%	10%	19%

¿Cómo les pagan las horas extras?

El 23% (541) no responde, el 77% (1,784) responde conforme al siguiente detalle:

<b>EMPRESAS</b>	<b>POR PRODUCCION</b>	<b>DOBLE</b>	<b>NORMAL, SENCILLA</b>	<b>EXTRAS Y PRODUCCION</b>	<b>N/S, N/R</b>
TEXTIL	2%	13%	63%	3%	3%
JEM III	20%	10%	-	-	52%
METROGARM ENT	-	-	53%	-	-
MIL COLORES	31%	55%	11%	-	-
CHINA UNIDA	42%	19%	22%	-	-
LA ESPERANZA	6%	49%	15%	-	-
FORTEX	38%	41%	3%	-	5%
RONANCO	56%	13%	10%	-	-
CHIN HSING	43%	42%	1%	3%	-
ECCO	-	-	74%	-	-
CHENTEX	34%	38%	18%	-	-
ROCEDE	48%	1%	1%	-	-
NIEN HSING	42%	37%	3%	-	-

## Salario Mensual

El 6 % (143) no responde o no sabe aproximadamente cuánto gana mensualmente, el 94 % (2,182) responden que los salarios mensuales que devengan tienen el siguiente comportamiento.

<b>C\$ Salario/ Empresa</b>	<b>251 a 500</b>	<b>500 a 750</b>	<b>750 a 1,000</b>	<b>1,000 a 1,250</b>	<b>1,250 a 1,500</b>	<b>1,500 a 1,750</b>	<b>1,750 a 2,000</b>	<b>2,000 a más</b>	<b>Total Resp.</b>	<b>N/S N/R</b>
TEXTIL	14%	11%	35%	21%	6%	4%	3%	2%	96%	4%
JEM III	2	20%	56%	15%	4%	-	1%	-	98%	2%
METROGARMENT	-	71%	14%	5%	2%	-	1%	2%	95%	5%
MIL COLORES	-	28%	40%	10%	3%	6%	5%	-	92%	8%
CHINA UNIDA	6%	14%	40%	13%	14%	4%	1%	1%	93%	7%
LA ESPERANZA	-	37%	36%	11%	3%	3%	2%	1%	93%	7%
FORTEX	-	27%	30%	15%	13%	5%	4%	-	94%	6%
RONANCO	-	20%	34%	20%	10%	5%	1%	-	90%	10%
CHIN HSING	4%	10%	10%	20%	14%	17%	10%	11%	96%	4%
ECCO	6%	40%	30%	10%	-	-	-	-	86%	14%
CHENTEX	-	5%	17%	20%	22%	13%	11%	5%	99%	1%
ROCEDE	7%	7%	41%	14%	7%	4%	3%	1%	93%	7%
NIEN HSING	%	15%	22%	18%	16%	12%	10%	6%	84%	6%

## Pago por producción

¿Le pagan por producción?

El 67% (1,573) de los trabajadores le pagan por producción, en cambio el 23 % (527) afirman que no les pagan por producción. El 10% (225) de los trabajadores no responden a la pregunta.

<b>EMPRESAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NS/ NR</b>
TEXTIL	59%	31%	10%
JEM III	63%	27%	10%
METROGARMENT	43%	43%	14%
MIL COLORES	75%	19%	6%
CHINA UNIDA	85%	10%	5%
LA ESPERANZA	42%	44%	14%
FORTEX	80%	16%	4%
RONANCO	70%	15%	15%
CHIN HSING	82%	12%	6%
ECCO	3%	74%	23%
CHENTEX	78%	11%	11%
ROCEDE	59%	31%	10%
NIEN HSING	72%	21%	7%

Del diagnósticos presentados se deduce que cada empresa interactúa de manera diferenciada e independiente en relación al cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, lo que se traduce en que no hay un seguimiento sistemático de parte del ministerio del trabajo para el tutelaje y cumplimiento eficaz del código laboral en la industria maquiladora de exportación.