



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**

**UNAN –LEÓN**



**TEMA:**

**“INCIDENCIAS QUE TIENEN LAS POLÍTICAS  
LABORALES DE LA EMPRESA ARNECON EN LA  
CALIDAD DE VIDA DE SUS TRABAJADORES/AS.”**

**“Monografía para optar al título de Licenciatura en Trabajo Social”**

**Autotores/as:**

**Br. Julio Antonio Rivas Garcia**  
**Bra, Francis Melissa Rueda Mora.**  
**Br. Efrain Antonio Montes Paniagua**

**Tutora: Msc. Ruth Espinoza Solis.**

**León, Octubre de 2010**



## **AGRADECIMIENTOS:**

**A Dios nuestro creador quien nos ha guiado y brindado sabiduría para vencer los retos que demanda nuestra carrera.**

**A nuestras familias por apoyarnos en todo sentido e incentivarnos al estudio y formación profesional universitaria.**

**A nuestra tutora Msc. Ruth Espinoza Solís por brindarnos su incondicional apoyo y comprensión, por transmitirnos sus valiosos conocimientos para la realización de nuestro trabajo monográfico.**

**A todos nuestros docentes del departamento de Trabajo Social, en particular al Lic. Germán Caldera por ofrecernos su comprensión y apoyo tanto en el campo académico como en lo personal.**

**Los Autores.**



## **DEDICATORIA:**

**A mi madre Martha Azucena Paniagua Reyes, fuente de inspiración incondicional, por estar conmigo cuando los problemas me agobiaban y desanimaban para continuar con mis estudios.**

**A mi padre Ramón Antonio Montes Lindo por haberme brindado la confianza de mi capacidad para triunfar en mis estudios, por su incondicional apoyo económico, pese a las dificultades, por brindarme sus valiosos consejos que sirvieron de mucha ayuda en mi vida universitaria, para conducirme por el camino del bien y el cumplimiento de mis obligaciones.**

**Br. Efrain Antonio Montes Paniagua.**



## **DEDICATORIA:**

**A Dios, dador de vida y sabiduría.**

**A mis padres Margia Mora y Luis Rueda, quienes con su paciencia y apoyo incondicional me ayudaron a culminar mis estudios, ya que sin ellos no sería posible cristalizar esta etapa de mi desarrollo profesional.**

**Bra. Francis Melissa Rueda Mora.**



## **DEDICATORIA:**

**A Dios, por darme la perseverancia necesaria para concluir este proceso. A él le debo lo que soy hoy y lo que seré mañana.**

**A mi familia por darme fuerza en los momentos difíciles y siempre confiar en mí, así como a todas aquellas personas que de una u otra forma me ayudaron a concluir con éxito este trabajo.**

**Br. Julio Antonio Rivas Garcia.**



**ÁREA:**  
**Socioeconómica.**



**TEMA:**

**“Incidencias que Tienen las Políticas Laborales de la Empresa ARNECOM en la Calidad de Vida de sus Trabajadores/as.”**



## **PROBLEMA:**

**“¿Cuál es la Incidencia que Tienen las Políticas Laborales, en la Calidad de Vida de los Trabajadores/as de la Empresa ARNECOM de la Ciudad de León, Durante el Quinquenio 2005 – 2009?.”**





## INDICE:

<b>Contenido</b>	<b>Págs.</b>
Agradecimientos.....	
Dedicatorias.....	
Área.....	
Tema.....	
Problema.....	
Introducción.....	10
Justificación.....	13
Objetivos.....	15
Marco Teórico.....	16
Hipótesis.....	63
Operacionalización de variables.....	64
Diseño Metodológico.....	66
Resultados.....	70
Análisis.....	83
Conclusiones.....	86
Recomendaciones.....	88
Bibliografía.....	89
Anexos.....	90



## INTRODUCCIÓN:

El estado socioeconómico que la masa trabajadora de los países latinoamericanos, a raíz de la época en que los organismos multilaterales de financiamiento como es el caso del Banco Mundial BM, el Fondo Monetario Internacional FMI, el Banco interamericano de Desarrollo BID, entre otros, ha venido decreciendo a tal grado que los diferentes gobiernos han tenido que admitir como un paliativo, a esta situación, la modalidad de incorporar en sus estrategias de sobre vivencia las operaciones y transacciones económicas de zonas francas, modalidad que exime, a estas, del pago y regulaciones normales reguladas por el sistema legal nacional ordinario, teniendo el estado que conceder una serie de exenciones que van desde un trato diferenciado en la parte tributaria hasta las normativas sociolaborales establecidas en nuestro Código del Trabajo. A cambio de estas exenciones, estas empresas de Zonas Francas generan grandes cantidades de empleo a esta masa trabajadora que, producto de las políticas neoliberales, que comprimió las opciones de trabajo, han quedado sin empleo.

Nicaragua, como muchos países de la región, se ha visto obligada a entrar en esta relación del sistema de Zonas Francas para poder generar fuentes de empleo que demanda la población y combatir medianamente el estado de pobreza en que se encuentra casi el 45% de nuestra población económicamente activa PEA. El complejo industrial “Las Mercedes” en Managua, el complejo del valle de Cebaco, y las empresas procesadoras de arneses electrónicos automotrices, mejor conocidas como ARNECOM en el municipio de León y el Viejo Chinandega, han venido generando un empleo que no va más allá de cubrir parte del costo de la canasta básica, realidad que mantiene en una situación socioeconómica difícil a esta masa laboral.



Ante esta situación, específicamente la Empresa ARNECOM, tanto en el municipio de el Viejo como en León, como parte de las políticas laborales que impulsan, con el propósito de ofrecer una alternativa para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, impulsan programas de vivienda, de canastas básicas, despensas surtidas a bajos precios, entrega de bicicletas y motos a costos favorables y facilidades de pago, los incentivos navideños, bonos por cumplimiento y rendimiento en la productividad así como el acceso a la asistencia médica, dentro y fuera de la empresa, para todos sus trabajadores y trabajadoras, estos, entre otros programas, son una de las modalidades que procuran compensar los bajos salarios que perciben estos y mantener la estabilidad laboral.

La presente investigación monográfica sobre la incidencia que tienen las políticas laborales que la empresa ARNECOM impulsa para mejorar el nivel de vida de sus operarias y operarios, es realizada en el complejo industrial ARNECOM del municipio de León con un segmento de trabajadoras que corresponden a la línea FORD, trabajo que ha sido motivado por el carácter novedoso de estas estrategias laborales que, hasta cierto punto, estimula la productividad de la fuerza de trabajo.

El estudio contiene una cantidad de datos que caracterizan tanto la naturaleza de las empresas adscritas a este régimen de Zonas Francas, que están reguladas por leyes ordinarias expresas y específicas para las mismas, como las actividades laborales que los y las operarias realizan a lo interno de ellas, la organización social del trabajo y la disciplina laboral establecida en los diferentes turnos en que trabajan.

A juicio nuestro, la trascendencia e importancia que este estudio reviste, se manifiesta en la medida que valoramos lo sensible de la situación



socioeconómica para los trabajadores (as) y su familia, el hecho que a falta de empleo, pese al bajo salario que estas empresas pagan, ellas ofrecen una opción de sobre vivencia que se complementa con las políticas laborales implementadas.

En el proceso de obtener los datos que el estudio requiere no dejamos de tener ciertas dificultades. Auscultar el régimen laboral como organizativo, la situación socio económica de los y las trabajadoras así como el impacto que en este sentido generan las políticas laborales de la institución, no fue una actividad que inicialmente se ofreciera sin obstáculos y desconfianza, hubo que persuadir con mucho cuidado, principalmente a los funcionarios de la institución para poder acceder a esta, no obstante de ello logramos obtener la información necesaria.



## JUSTIFICACIÓN.

La situación de pobreza y extrema pobreza por la que atraviesa un gran porcentaje de la población económicamente activa PEA en la sociedad nicaragüense ha venido paleándose gradualmente a través de las empresas vinculadas al régimen de “zonas francas”, condición que los gobiernos han venido negociando con inversores extranjeros de diferentes partes del mundo, a falta de mejores opciones de trabajo.

Una de estas empresas es ARNECOM, inicialmente de capital mexicano, pero en la actualidad de capital japonés, con una fuerza de trabajo mayoritariamente joven y femenina, se ha caracterizado por adoptar una política de mercado laboral atractiva para los sectores sociales más vulnerables de nuestra economía. Pese a los bajos salarios que perciben, las reivindicaciones y beneficios que se adicionan a los trabajadores por parte de la patronal, permiten la captura de esta fuerza de trabajo que es capacitada para elevar la productividad y calidad en la producción de Arneses para automóviles logrando un fuerte posicionamiento del mercado exterior.

Uno de los intereses particulares que nuestro grupo investigador se fijó es el flujo de trabajadores y trabajadoras que laboran en el plantel de ARNECON en León en los diferentes turnos, el posesionamiento de los trabajadores/as de las normas internas de esta institución y la disciplina laboral mostrada. Siendo este tipo de empresas del régimen de zonas francas una de las más señaladas como de instituciones injustas y explotadoras, la utilidad y trascendencia que nuestro estudio esperamos que logre se ubica en el hecho de reconocer las estrategias que esta empresa impulsa para lograr el equilibrio entre la productividad a bajos costos y el bienestar social laboral. Es por esta razón que nosotros como equipo investigador consideramos importante y



de interés personal efectuar una investigación que recoja información sobre los beneficios que contribuyen a mejorar la calidad de vida de todas las trabajadoras de esta Empresa.

Este trabajo es de interés para la empresa ARNECOM porque le permitirá conocer como sus políticas socio-económicas inciden en sus trabajadores. Así como detectar carencias que contengan sus políticas y la información que existan sobre éstas y que le permitan a la empresa readecuar tales políticas; lo cual dará como resultado una satisfacción laboral y un incremento en su producción.

Con la realización de éste trabajo la población de león y occidente, podrán obtener información sobre el funcionamiento de las políticas socio-económicas en éste régimen de “zonas francas” y de esa manera poder valorar si éstas políticas tienen un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores/as y su familia.



## **Objetivos:**

### **General:**

**“Conocer la Incidencia que Tienen las Políticas Laborales, en la Calidad de Vida de los Trabajadores/as de la Empresa ARNECOM de la Ciudad de León.”**

### **Específicos.**

- **Caracterizar la situación socioeconómica de los trabajadores/as de la empresa ARNECOM.**
- **Identificar las políticas laborales de la empresa ARNECOM.**
- **Valorar como la calidad de vida de las trabajadoras ha mejorado a partir de las políticas laborales de la empresa ARNECOM.**



## MARCO TEÓRICO:

### ANTECEDENTES:

El régimen de lo que se denomina “zonas francas” se impulsan, al menos en América latina y el Caribe, con empresas transnacionales industriales que persiguen un trato diferenciado con relación a la tradicional relación tributaria que las empresas privadas criollas históricamente han tenido con el estado nacional. La contraparte de la exención de contribuciones que reciben este tipo de empresas reside en el aseguramiento de grandes mercados de trabajo en donde se emplean miles y miles de trabajadores resolviendo, medianamente, la falta de fuentes de empleo por las que atraviesan estos países en vías de desarrollo.

Las Zonas Francas Industriales empiezan su desarrollo en la República Dominicana en el año 1969 con la instalación de una Zona Franca Industrial en la ciudad de La Romana.

Esta primera zona fue impulsada por la empresa transnacional Gulf and Western Américas Corporación, que venía operando en el país fundamentalmente en el sector azucarero desde 1967, año en que adquirió el central propiedad de la South Porto Rico Sugar Company.

Este primer parque de zonas francas fue instalada apenas un año después de la promulgación de la Ley 299 de "Incentivo y Protección Industrial". Esta legislación es la que establecía estímulos importantes en términos de exoneraciones impositivas para las empresas que en lo adelante se establecieran en las zonas francas industriales y dedicaran su producción a la exportación.

La segunda Zona Franca industrial nace en 1972 con el auspicio del sector público a través de la Corporación de Fomento Industrial (CFI), entidad





descentralizada del Estado que en el presente sigue encargada de su administración y operación. Esta segunda zona está ubicada en la ciudad de San Pedro de Macorís.

En 1973 surgió otra zona franca industrial localizada en la ciudad de Santiago de los Caballeros y fue creada por el sector público pero, a diferencia de la San Pedro de Macorís, la administración y operación de la misma fue delegada en una corporación sin fines de lucro creada al efecto, bajo la dirección de experimentados empresarios de la región norte.

Actualmente las Zonas Francas se han convertido en uno de los sectores más dinámicos de la economía dominicana y en vínculo estratégico con los más importantes mercados internacionales. Con cerca de 538 empresas establecidas en 53 parques industriales, las zonas francas constituyen la principal fuente de empleo del país, generando en la actualidad alrededor de 200,000 fuentes de trabajo de forma directa. Las exportaciones realizadas por las zonas francas durante el año 2002 sobrepasaron los US \$4.6 billones de dólares.

Una Zona Franca es un área delimitada y autorizada por un país, que brinda ventajas especiales en relación comercio exterior, aduanero, tributario, cambiario, financiero, y el tratamiento de capitales y laboral. El Ecuador documenta todas las características y ventajas de zonas francas en su área nacional en La Ley de Zonas Francas. Las Zonas Francas tienen como objetivo promover el empleo, la generación de divisas, la inversión extranjera, la transferencia de tecnología y el incremento de las exportaciones de bienes y servicios.



A mediados de los años 60 no existían todavía en la mayor parte de los países empobrecidos del Sur industrias ensambladoras (maquila) ni zonas francas que produjeran para el mercado mundial. Una década después, las innovaciones tecnológicas producidas en los procesos industriales de los países del Norte llevaron a una nueva división internacional del trabajo y a una industrialización de los países del Sur orientada a las exportaciones. Surgieron entonces las zonas francas.

Durante los años 70, y dentro del contexto del Mercado Común Centroamericano, las zonas francas llegaron a la región. Eran concebidas por los gobiernos como mecanismos para promover el desarrollo, objetivo en el que el Estado jugaba el papel fundamental. Nicaragua fue uno de los países de Centroamérica que proyectó primero la instalación de una zona franca (1973), pero ésta no abrió sus puertas hasta 1976, con 8 empresas y 3 mil trabajadores.

Hubo incluso el plan complementario de construir un puerto de aguas profundas en la Costa Atlántica, cerca de Monkey Point, para facilitar y abaratar la exportación hacia la costa este de Estados Unidos de los productos elaborados en la zona franca. Pero ese puerto nunca se hizo realidad.

En los 80, las zonas francas de Centroamérica tenían ya mayor fuerza y se integraron en el proyecto de la Iniciativa para la Cuenca del Caribe y en la posterior Iniciativa para las Américas, estrategias económicas para América Latina de las administraciones Reagan-Bush. Encajaban muy bien con el modelo neoliberal y con los programas de ajuste estructural que las instituciones financieras internacionales imponían a nivel regional. El énfasis se puso en los productos no-tradicionales y en los procesos de ensamblaje.



Según el estudio: “Maquila y Organización Sindical en Centroamérica”, de Roland Membreño y Elsa Guerrero, "nuestros países se están convirtiendo simplemente en grandes parques industriales, abandonando cualquier pretensión de servir a la satisfacción de la demanda interna".<sup>(1)</sup>

Actualmente hay en Centroamérica unas mil empresas maquiladoras - la mayoría textileras -, en las que trabajan 178 mil personas. Entre 1980-1991, las exportaciones de Centroamérica y el Caribe procedentes de maquilas se incrementaron en más de un 600%. En 1991, las maquilas centroamericanas proveyeron el 15% de todas las importaciones norteamericanas en ropa y textiles.

### **Nicaragua en los años 80:**

Durante la década revolucionaria, Nicaragua estuvo aislada de los grandes cambios económicos que se estaban produciendo a nivel mundial y de rebote, a nivel regional. Aunque la zona franca fue irrelevante en la economía de la Nicaragua revolucionaria, siempre se mantuvo una pequeña zona franca en aquellos años. Eran principalmente fábricas de vestuario y calzado, afectadas por las mismas crisis económicas que sacudían a una economía de tiempos de guerra.

Una trabajadora de la empresa textilera ENAVES (Empresa Nacional de Vestuario) -que fue confiscada por la revolución y funcionó como parte de la zona franca en los 80- recuerda aquellos años: "Había problemas, pero había protección. Nos daban la comida, incluyendo el desayuno y la cena cuando una tenía que trabajar horas extras. Nos daban también la canasta básica y el transporte".

(1) “Maquila y Organización Sindical en Centroamérica”.



Las empresas de la zona franca en los 80 eran estatales y por eso, sus trabajadoras se beneficiaban en forma directa -salarios- e indirecta -los numerosos subsidios que el Estado garantizaba a toda la población-. Eso marca la mayor diferencia con la actual zona franca.

Buscando insertar al país en el mercado internacional, la maquila "estilo años 70" reapareció en Nicaragua desde finales de 1991. Una nueva legislación facilitó la inversión en este tipo de empresas y la zona franca funciona ya como en todos los países, como un enclave productivo, aislado y desarticulado de la economía nacional. Carlos Zúñiga -subgerente de promoción de la Corporación de la Zona Franca, ente gubernamental - no lo cree así: "Aunque la mayor parte de los beneficios que traen estas empresas se queda aquí mismo, mucha gente que no está aquí también se beneficia".(2) La zona franca es todavía pequeña y poco significativa económicamente para Nicaragua, pero las perspectivas son de crecimiento. Y a eso apunta el gobierno.

Para esta época eran 9 las empresas de maquila que funcionan en Managua y algunas más están en proceso de construcción. Casi todas son textileras. En 1994 se abre una fábrica para el ensamblaje de artículos electrónicos, rubro abundante en las maquiladoras mexicanas y asiáticas. Según Zúñiga, la electrónica necesita personal más calificado, que está mejor pagado. "Queremos diversificar - dice - porque la industria textilera es volátil. Cuando la mano de obra sube, las compañías se van". Esto es lo que ocurrió en Costa Rica.

(2)Carlos Zúñiga -subgerente de promoción de la Corporación de la Zona Franca, ente gubernamental



Tres de las nueve empresas son inversiones de capital estadounidense, una es inversión taiwanesa -también serán taiwanesas varias de las que ahora se están construyendo- y dos son de capital de Corea del Sur. En la zona franca se confecciona fundamentalmente ropa de exportación para el mercado norteamericano, que compran grandes compañías: como K-Marts, Sears y JC Penney.

### **Atractivos y obstáculos:**

Para atraer este tipo de inversión a sus países, todos los gobiernos centroamericanos han ofrecido un abanico de incentivos y difunden en Estados Unidos sofisticada y cara propaganda en la que anuncian los pobrísimos salarios que un empresario puede pagar a sus trabajadores en Centroamérica y enfatizan las medidas legislativas que dejan virtualmente libres de obligación alguna a los empresarios de estos enclaves.

En sus documentos, **el gobierno de Nicaragua** anuncia que el Decreto 46-91 facilita una exención del 100% de todos los impuestos en los primeros 10 años de operaciones y el 60% a partir del año once. La gubernamental Corporación de la Zona Franca es la autoridad última en el enclave productivo. Corresponde al gobierno atraer la inversión - nacional o extranjera - y después, asegurar que permanezca en el país. Algunos afirman que, por eso, el gobierno juega un papel completamente parcializado a favor de las empresas. Ligia Orozco, de la Secretaría de la Mujer de la Central Sandinista de Trabajadores (CST), señala críticamente que "la zona funciona como si fuera otro país, con leyes distintas".(3)

(3)Ligia Orozco, de la Secretaría de la Mujer de la Central Sandinista de Trabajadores (CST),



Según Alicia Meneses - abogada que presta servicios en SALMO, servicio legal de la CST -, aunque las empresas que vienen a operar en la zona franca estén liberadas de impuestos, la legislación que rige en la zona estipula también que las empresas están en la obligación de obedecer todas las leyes del país. Pero afirma que la realidad es otra. "Aunque el Ministerio del Trabajo tiene por función velar por los intereses de los trabajadores, la verdad es que el MITRAB representa los intereses de estas compañías extranjeras ha avalado los despidos y ha avalado el maltrato", (4) señala.

Aunque el gobierno hace todo lo posible para presentar a Nicaragua como un país muy atractivo para la inversión, no puede ocultar los obstáculos que existen. En comparación con el resto de los países centroamericanos y caribeños, hay problemas infraestructurales. Principalmente, el carecer de un puerto de aguas profundas en la Costa Atlántica, lo que obliga a las empresas a usar las instalaciones de Puerto Cortés en Honduras o de Puerto Limón en Costa Rica.

"Mucho depende de la imagen que tenga el país en términos de la productividad, a pesar de todo lo que ha pasado aquí, tenemos buena reputación", según Consuela Zúñiga trabajadora de zonas francas. En cuanto a los servicios (agua, luz, etc.), que fallan con tanta frecuencia en Managua, añade: "Siempre buscamos que las instituciones ofrezcan mejores servicio en la zona franca. Queremos un trato especial, porque si recibiéramos el mismo trato que recibe todo el mundo, no podríamos producir". (5)

En la actualidad la naturaleza del trabajo en las zonas francas en nuestro país se ha diversificado.

(4) Alicia Meneses - abogada que presta servicios en SALMO, servicio legal de la CST (5) Consuela Zúñiga trabajadora de zonas francas.



De las empresas textiles al ramo de la electrónica, tal es el caso de la empresa productora de arneses para automóviles como es el caso de ARNECON instaladas en nuestro municipio. Mayoritariamente se emplea una fuerza de trabajo joven y femenina que son capacitadas y especializadas en la producción en serie. Esta diversidad ha puesto a prueba la capacidad de innovación y adaptación de las trabajadoras y trabajadores que operan en ellas.

## **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:**

### **Trabajo deshumanizado:**

El trabajo textilero en la zona franca está basado en el trabajo a destajo. La trabajadora tiene que ser muy rápida para ganar bien. Seis córdobas - menos de un dólar - es por ejemplo, la tarifa habitual por poner 100 cuellos de camisa. Y cada cuello implica tres tareas diferentes: cortar, coser, planchar. "Hacer 300 cuellos diarios puedo, pero sería matarme", dice una obrera muy experimentada. Y Auxiliadora Abarca, ex-trabajadora de la empresa Fortex comenta: "Estás sentada todo el día en una banca de madera, sin respaldar. La iluminación no está muy bien, y ya al final del día no miras nada, ni el hoyito de la aguja. Además, ellos no quieren que se pierda ni un minuto".(6)

Como se trata de un trabajo en cadena, cada vez que falta una persona o se presentan problemas en una operación, todo se atrasa y todas las obreras pagan, porque se reduce la velocidad con la que trabajan.

(6)Auxiliadora Abarca, ex-trabajadora de la empresa Froles.



Las trabajadoras se quejan de problemas de todo tipo, empezando por los hilos débiles, que se quiebran constantemente y lo atrasan todo.

También existe hacinamiento en las mayorías de las fábricas y las obreras y sus máquinas están demasiado cerca unas de otras, lo que no sólo plantea problemas a la hora de una emergencia, sino que contribuye a que las instalaciones resulten excesivamente deshumanizadas y mecanizadas.

A pesar de todos los problemas, siempre hay trabajadoras que logran ganar bastante bien. ¿Qué pasa con ellas? Son trasladadas a otras áreas dentro de la fábrica. "Así era en ENAVES - dice Auxiliadora Abarca - y lo que pasa, cuando a cada rato te están moviendo, es que nunca puedes sobresalir en ningún proceso".

### **¿QUÉ ES UNA ZONA FRANCA?**

La definición convencional de las zonas francas se basa en un criterio de "estatus" aduanero: "Es una zona de fabricación para la exportación. Un enclave dentro de un territorio aduanero nacional, situado generalmente cerca de un puerto o aeropuerto internacional, en el cual se introducen capital extranjero, bienes, piezas y materiales sin aranceles. Los bienes importados se transforman en la zona y luego se exportan a otros sitios, nuevamente sin intervención de las autoridades aduaneras del país huésped". (UNCTAD, 1975).





## Venderse al mejor postor

La extensión de la maquila es síntoma de una economía cada vez más internacionalizada y de un capital cada vez menos interesado en banderas o proyectos nacionales, mucho menos en la suerte de los trabajadores de esa nación.

El trabajo a destajo, la represión o los bajos salarios son tan antiguos como la revolución industrial que en el siglo XIX cambió el mundo. Pero la maquila representa una nueva deshumanización por ser el desempleo masivo consecuencia estructural del modelo neoliberal, lo que empuja a muchos pobres a aceptar condiciones de trabajo indignas, después de haber experimentado otras condiciones, más humanas.

Nicaragua -como el resto de Centroamérica- ocupa un lugar irrelevante en el escenario económico mundial y la única opción que plantea el actual gobierno de Nicaragua es venderse al capital privado, sea extranjero o sea "nacional", lo que significa que los trabajadores no tienen otro camino que éste: venderse en un mercado con oferta muy limitada y con demanda creciente a cualquier precio.

Sin embargo, lo que se ha visto en la maquila mexicana, bien puede anunciar una frase futura en Centroamérica. "Donde antes eran dominantes las maquiladoras con uso intensivo de la mano de obra en procesos de ensamblaje relativamente sencillos, la industria maquiladora ha ido evolucionando a la situación actual, donde se están incorporando de manera creciente tecnologías más complejas, que demandan trabajadoras más especializadas y de mayores salarios", afirma el estudio de Roland Membreño y Elsa Guerrero.



## Mujeres en la maquila

La creciente complejidad, automatismo e intensificación constante del trabajo de maquila tiene serias consecuencias sobre las trabajadoras. Según Membreño y Guerrero, detrás de esta forma de trabajar se esconde "una concepción de la trabajadora, y del ser humano en general, que la reduce a una especie de dispositivo de la máquina. De ahí que sea tan importante el control del tiempo y del mismo cuerpo de las trabajadoras".

En los diarios nicaragüenses aparece un anuncio que dice: "Empresa privada ubicada en zona franca necesita personal femenino con edad de 16 a 22 años". Es casi un cliché de lo que solicitan habitualmente las zonas de libre comercio.

En Centroamérica, las mujeres constituyen el 90% de la fuerza laboral de las maquiladoras, que emplean ya al 8% de la PEA femenina a nivel regional. Esto se explica porque las maquilas más importantes de la región son textiles, industria que tradicionalmente ha sido un baluarte de la fuerza laboral femenina. Otra razón que explica esta realidad resulta preocupante: los empresarios ven a las mujeres, y particularmente a las mujeres jóvenes, como las trabajadoras ideales, por considerarlas más dóciles, más fácilmente manipulables y por esto, menos problemáticas.

En la actualidad, las mujeres mayores de 20 años son el 70% de la mano de obra que trabaja en la maquila de Nicaragua. De esa edad es el 62.5% de las que emplea la maquila en Costa Rica. La mayoría de las mujeres que trabajan en las maquilas centroamericanas son mujeres solas con hijos, lo que crea en muchas una tensión añadida: el tener que dejar solos a los niños durante la prolongada jornada laboral.



Ligia Orozco señala que como casi todas las trabajadoras de la zona franca son mujeres, esto crea problemas, por la concepción peyorativa que de la mujer tienen los empleadores.

En casi todas las empresas de las zonas francas de Centroamérica el maltrato físico y verbal está institucionalizado. Es común que las empresas exijan a las obreras constancia de su estado civil y que traten de averiguar si una mujer está embarazada o no al momento de contratarla. Después, las someten a exámenes periódicos de orina para que la empresa pueda darse cuenta antes que la mujer está embarazada y así despedirla.

Por el mismo concepto automatizado e intenso del trabajo en la maquila, en el que cada minuto cuenta, a las trabajadoras no se les permite ir al servicio o beber agua, excepto durante los 25 minutos que se les dan para el almuerzo. Esto produce o complica infecciones en las vías urinarias.

Hablando ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Alba Palacios, del Frente Nacional de los Trabajadores, caracterizó las empresas de la zona como "una permanente fuente de violación de los derechos humanos". Señaló que las mujeres estaban encerradas bajo llave en las fábricas, a las que llamó "campos de concentración", y recordó que eran registradas, hasta en su ropa interior, antes de volver a sus casas.

Viendo los problemas específicos que enfrentan las trabajadoras como mujeres, Ligia Orozco destaca la importancia que cobra hoy el tejer lazos de solidaridad entre las trabajadoras, lo que está empezando a suceder ya entre ellas y con el movimiento de mujeres más amplio de todo el país.



### **Talleres de subcontratación:**

Además de las zonas francas que van invadiendo Centroamérica, existe en cada país una cadena de mini-talleres vinculados con las zonas. Operando con capital privado, estos talleres no pasan a veces de ser una casa-taller, donde trabajan las mujeres de una familia. En algunas ocasiones reúnen hasta 25 empleadas. Se contrata a estas mujeres para hacer parte de un trabajo mayor que se hace en la maquiladora. En Managua, los rótulos que anuncian "maquilados y confecciones", indican la ubicación de estos talleres.

Esta forma de trabajo, llamada de subcontratación, hace perder a las obreras el entorno social y organizativo que da el estar en un lugar de trabajo y con ello, las va cerrando a la organización, a los valores colectivos y al sentimiento de ser alguien dentro de una comunidad más grande, y por eso poderosa.

En los Estados Unidos y en la industria textilera -y precisamente como una vía para quebrar a los sindicatos textileros, históricamente fuertes- está ganando mucho terreno esta forma de trabajo. Roland Membreño y Elsa Guerrero caracterizan la subcontratación como la forma "más extendida y para nuestro análisis la más importante, pues nos descubre que hoy la maquila trasciende los límites de una circunscripción territorial especial para abarcar tendencialmente cualquier parte del espacio de una nación".

Nunca ningún sindicato.

Como parte de su paquete de privatización de las empresas estatales, el gobierno Chamorro cerró muchas empresas estatales de textiles, vestuario, calzado, etc. lo que aumentó el desempleo entre las mujeres, que eran mayoría entre los obreros de estas empresas. Cuando a finales de 1991 se abrió de nuevo la zona franca, casi todas las mujeres de las fábricas textiles cerradas



buscaron y encontraron trabajo en estas empresas, ahora propiedad de extranjeros.

En la campaña publicitaria que desplegó en los Estados Unidos, el gobierno de Nicaragua enfatizaba lo barata que le resultaba a un inversionista adquirir una de estas fábricas. Pero, aunque hablaba y habla de empresas "privadas", el gobierno juega un papel clave y fundamental en su consolidación. Es una de las muchas contradicciones que tiene la fe dogmática en las leyes del libre mercado, que termina dejando libre sólo lo que le conviene.

Uno de los primeros cambios en la transición del capital estatal al capital privado vivida en estas empresas fue el calificar a los sindicatos como "non gratos", prohibiéndose totalmente cualquier organización sindical en la zona franca. Aunque esto es inconstitucional, el gobierno hizo caso omiso.

Ligia Orozco afirma que la CST no se opone a la inversión extranjera en Nicaragua, pero sí rechaza la explotación que prevalece en la zona franca. "Queremos organizar a las mujeres dentro del marco establecido por las leyes".

"No es que no se permitan los sindicatos -explica Carlos Zúñiga-. Es que en ningún lugar del mundo existe una zona franca en la que haya sindicatos. Un sindicato significa el cierre de la zona franca, porque, sencillamente, la inversión no viene donde hay sindicatos. Estamos trabajando con el MITRAB para resolver todo esto y para que aquí no se necesiten sindicatos".



## Un asunto de dignidad

Tras la breve toma, las trabajadoras formaron un sindicato y una comisión técnica para reunirse con los dueños y representantes del MITRAB y resolver la situación. Pero según ellas, después de que el dueño taiwanés Steven Chang hizo algunas gestiones con la policía, desapareció todo el expediente policial sobre los acontecimientos del 10 de septiembre. Auxiliadora Abarca, en aquel momento miembro de la comisión técnica, declara: "Mientras los expedientes estuvieron en la policía, cambió el trato en la fábrica, mejoró algo. Pero poco después los chinos amanecieron como eran antes de duros. Nos extrañó. Luego supimos que habían desaparecido los expedientes".

Las mujeres alegan que los dueños les han advertido que están "quemadas" y que no encontrarán trabajo en ninguna otra empresa de la zona franca.

Fortex se negó a reconocer el sindicato, aduciendo que sus clientes extranjeros, los que les suministran materia prima, dejarían de hacerlo si los taiwaneses permiten que se organice un sindicato. Después de negociaciones entre el sindicato, los dueños y el MITRAB, Steven Chang firmó un acuerdo con las trabajadoras prometiendo respetar las leyes laborales nicaragüenses y acordando un salario mínimo de 400 córdobas y la constitución de un equipo técnico para elaborar y comunicar las normas de producción. Pero solamente a un mes de la firma, 10 trabajadoras fueron despedidas y los salarios por trabajo a destajo fueron de nuevo recortados.

Como resultado, y en respuesta a lo que calificaron como presión constante e intransigencia por parte de los dueños, más de 200 trabajadoras renunciaron a sus empleos el 14 de octubre. Funcionarios del MITRAB reconocen la justicia que hay en las quejas de las mujeres, pero afirman que no pueden hacer nada, por ser sus renuncias voluntarias.



"Cuando renunciamos -dice Auxiliadora Abarca- estaban despidiendo a 6 personas y habían desaparecido 4 líneas en menos de una semana. Eso quiere decir que cada mujer tiene que trabajar mucho más. Por ejemplo, un cuello implicaba ya 6 ó 7 tareas. Y si a la que tiene que planchar el cuello le dan una plancha defectuosa, pierde más tiempo. Son cosas pequeñas, pero influyen directamente en nuestra economía". Abarca calificó la renuncia como "un asunto de dignidad." "Lo que queríamos era estabilidad laboral y psicológica, pero no se podía", afirma dignamente.

### Una vía desesperada y un desafío

En muchos sentidos, las zonas francas son parecidas a los "company towns" que se levantaron en torno a las minas de carbón y cobre de los Estados Unidos en los años 30 y 40. En ellos se impuso y se mantuvo una relación de autoritarismo paternalista entre los empleadores y la fuerza de trabajo por la que los dueños conservaban un poder total, incluyendo el de cerrar completamente sus fábricas de un día para otro convirtiendo así a poblaciones enteras en pueblos fantasmas.

Aunque los salarios promedios de la maquila nicaragüense no dan para una canasta básica, la situación actual de desempleo es tan crítica que muchas trabajadoras, aunque quisieran, ni piensan en actividades sindicales, por miedo de perder lo poco que tienen. El gobierno se aprovecha de esta situación y le añade la amenaza de que si no aceptan la situación dócilmente, y mantienen la "buena reputación" del país, las fábricas se irán a otros países.

"La maquila surge en el contexto de la crisis económica regionales, no para el desarrollo, sino para cimentar un tipo de explotación. Constituye, en este sentido, una vía desesperada, y ojala transitoria, de paliar de la peor forma posible el alto desempleo de la región y los niveles críticos de pobreza."



## **Estadísticas de las Zonas Francas de Nicaragua**

Según datos de la Comisión Nacional de Zonas Francas de Nicaragua (CNZF) para febrero 2006 había un total de 95 empresas usuarias las cuales están generando un total de 75,643 empleos directos donde predomina la población femenina con 43,395 trabajadoras representando el 57% del total lo que implica un total de área ocupada de 775,197 mts<sup>2</sup>.

El rápido crecimiento de las empresas zonas francas ha permitido aumentar de igual forma su nivel de exportación pasando de 3 millones de dólares en el año 1992 a 700 millones de dólares en el 2005, generando un valor agregado de 167 millones de dólares. El nivel de importación también ha aumentado, de 3 millones de dólares en el año 1992 a 550 millones en el 2005.

Las empresas zonas francas pueden dividirse según la actividad a la que se dedican; en Nicaragua se encuentran 60 empresas en la rama textil vestuario, representando el 63% del total, 10 empresas se dedican a la producción de tabaco, 2 empresas a fabricar cajas de cartón. 1 Empresa en la rama de calzado, 2 empresas destinadas a actividades electrónicas, 2 destinadas a industrias automotrices, 2 dedicadas a actividades agroindustriales, 1 dedicada a fabricar adornos navideños, 1 dedicada a fabricar cajas de madera para tabaco, 1 dirigida a las comunicaciones, 1 productora de químicos para tela empresas destinadas a suplidores de servicios y 2 en remanufactura de electrodoméstico.

También se pueden dividir según el país de origen, 22 empresas son de origen coreano, 23 de procedencia estadounidense, 4 mexicanos, 17 taiwanesas, 15 nicaragüenses y 14 países varios.

Para el presente año 2009 la *CZF* proyecta una vez más el crecimiento del régimen de zonas francas con 27 parques industriales activos, 85 mil empleos





directos, 800 mil mt<sup>2</sup> de área ocupada, con 850 millones de dólares exportados, 720 millones de dólares importados y un valor agregado de 250 millones de dólares.

### **Marco Jurídico de las Empresas de Zonas Francas industriales de Exportación:**

Dentro del ámbito jurídico las empresas de zonas francas en Nicaragua son promovidas y protegidas por las siguientes leyes:

- Ley de inversión extranjera y su reglamento.
- Ley de exportación.
- Ley de zonas francas industriales de exportación.
- Reglamento a la ley de zonas francas
- Reglamento a la ley de inversiones extranjeras.

Con la promulgación de la ley de inversión extranjera dictada el 26 de febrero de 1955, la legislación nacional ha pretendido atraer el capital extranjero y dar libertad a la repatriación del capital y las transferencias de beneficios.

La primera disposición legal para regular las actividades de zonas francas fue el decreto N° 22 del 23 de marzo de 1976, el cuál 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 80s 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 para el funcionamiento de estas empresas siendo el decreto 46-91 el que formaliza la creación de las zonas francas industriales de



exportación<sup>1</sup>; publicándose después el decreto 31-92 o reglamento del decreto de zonas francas industriales de exportación quien hace distinción entre las empresas operadoras y usuarias, creación de nuevas zonas francas y del régimen aduanero y el decreto 30-92 que reglamenta la ley de inversiones extranjeras.

En el año 2005, se publica el decreto 50-2005 o reglamento del decreto de zonas francas industriales de exportación", el cual contiene los principales órganos rectores administrativos del régimen de zonas francas y especifica las diferentes exenciones fiscales que otorga la legislación nacional al invertir bajo esta modalidad.

### **Ley de Zonas Francas industriales de Exportación**

El decreto n° 46-91 formaliza que es de interés nacional la existencia en Nicaragua de un régimen actualizado de zonas francas con el objetivo de:

- Generar empleos.
- Promover la inversión extranjera.
- Exportar productos no tradicionales.
- Adquirir tecnología y reactivar el comercio exterior.

Según el artículo n° 1 define" zonas francas industriales de exportación, toda área de territorio nacional, sin población residente bajo la vigilancia de la Dirección General de Aduanas (DGA), sometida al control aduanero especial y declarada como tal por el Poder Ejecutivo".

Esta ley de zonas francas tiene como objeto principal promover la inversión y la exportación mediante el establecimiento y operación en la zona de diferentes empresas que *se* dediquen a la producción y exportación de bienes o servicios, bajo un régimen fiscal y aduanero de excepción.



La comisión de **Zonas Francas (CNZF)** definida como órgano rector del régimen de zonas francas industriales de exportación" según el artículo n° 21 del decreto 46-91, tendrá el soporte de una secretaria técnica.

En virtud de las atribuciones de la *CNZF* establecidas en el artículo n° 22, se definen como objetivos para el mejor desarrollo de estas:

Velar que el régimen de zonas francas sea contemplado favorablemente dentro de los acuerdos internacionales que suscriba Nicaragua.

Realizar permanentemente análisis comparativos de las zonas francas nicaragüenses frente a sus principales competidores, en materia de incentivos, costos, trámites aduaneros y legislación en general, con el fin de asegurar la competitividad del régimen.

Incentivar las actividades de logística y servicios de las empresas operadoras y usuarias de zonas francas.

Establecer los parámetros que deberán normar el funcionamiento y operatividad en las zonas estatales, privadas o mixtas.

Velar para que las empresas operadoras y usuarias del régimen de zonas francas establezcan el control de entradas y salidas en la zona, conforme a los requerimientos de la *CNZF* y de las autoridades competentes.

Establecer el monto en concepto de trámites de solicitud de servicios, depósitos en concepto de garantía que por uso del régimen de zonas francas deben enterar las empresas operadoras y usuarias. El depósito de garantía será única y exclusivamente para responder por las obligaciones de la empresa para con la *CNZF*.

En el artículo N° 9 se establece que para la administración exclusiva de las zonas de dominio estatal Corporación de zonas francas (*CZF*), definida como ente administrador exclusivo de las zonas de dominio estatal, con domicilio en la ciudad de Managua, con patrimonio propio y personalidad jurídica propia,

Incidencias que Tienen las Políticas Laborales de la Empresa ARNECOM en la Calidad de Vida de sus Trabajadores/as."



de duración indefinida y con capacidad para contratar y contraer obligaciones, gozará de los beneficios fiscales de las empresas operadoras de zonas francas privadas". La CZF será administrada por un consejo directivo, dentro de las principales funciones de la CZF está: la organización, desarrollo y administración de las zonas de dominio estatal.

### **Ley de Intervenciones extranjeras.**

En la ley n° 127 o ley de inversiones extranjeras 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

### **Decreto de promoción de Exportaciones**

El decreto 37-91 tiene por objeto promover las exportaciones de productos tradicionales y no tradicionales, mediante el otorgamiento de beneficios e incentivos y el establecimiento de mecanismos especiales.

### **Dentro de los beneficios otorgados están:**

1. Exoneración de los impuestos y derechos que gravan las importaciones de maquinarias necesarias para la producción, repuestos para las mismas, materias primas, artículos semielaborados, insumos, material de empaque o envase de los productos que hayan de exportar.
2. Exoneración del impuesto general de ventas para las compras de insumos o materias primas nacionales que haga la empresa para producir los bienes que exporte.
3. Acceso a las divisas generadas con la exportación, para emplearlas en el pago de importaciones.



## Tipos de Zonas Francas en Nicaragua

**Zonas Francas Privadas:** las zonas de dominio privado 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.

Estas zonas de dominio privado serán denominadas “Empresas Operadoras de Zonas Francas” que son las que invierten en la construcción de los edificios y su administración para posteriormente alquilarlos a las empresas usuarias.<sup>(7)</sup>

### **Dentro de los beneficios fiscales están:**

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

(7) Departamento de estadística CNZF



**Zonas Francas Estatales:** estas serán administradas por la CZF 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. Las operaciones de la corporación estarán bajo la vigilancia de la Contraloría General de la República.

Se entiende como “Empresa usuaria de Zonas Francas” cualquier negocio o establecimiento industrial o de servicio autorizado para operar dentro de una zona por la CNZF. Deberá adoptar la forma de una sociedad mercantil de acuerdo a las leyes nicaragüenses. Podrán llevar a cabo cualquier actividad tendiente a la producción, almacenamiento y exportación de mercancías o servicios, todo de a su respectivo permiso de operaciones.

**Dentro de los beneficios fiscales que gozarán:**

1. Exoneración del 100% durante los primeros diez años de funcionamiento, y del 60% del décimo año en adelante, del pago de impuestos sobre la renta generado por las actividades de la zona.
2. Exoneración del pago de impuestos sobre enajenación de bienes inmuebles a cualquier título, inclusive el impuesto sobre ganancias del capital, en su caso, siempre que la empresa esté cerrando sus operaciones en la zona, y el bien inmueble continúe afecto al régimen de zonas francas.
3. Exoneración del pago de impuestos por constitución, transformación, fusión y reforma de la sociedad así como también del impuesto de timbres.
4. Exoneración de todos los impuestos y derechos de aduana y de consumos conexos con las importaciones, aplicables a la introducción al



país de materias primas, materiales, equipos, maquinarias, matrices entre otros, destinados a habilitar a la empresa para sus operaciones en la zona.

5. Exoneración de impuestos de aduana sobre los equipos de transporte, que sean vehículos de carga, pasajeros o de servicio destinados al uso normal de la empresa en la zona. En caso de enajenación de estos vehículos a adquirientes fuera de la zona, se cobrarán los impuestos aduaneros, con las rebajas que se aplican en razón del tiempo de uso a las enajenaciones similares hechas por misiones diplomáticas u organismos internacionales.
6. Exoneración total de impuestos indirectos de ventas o selectivo de consumo.
7. Exoneración total de impuestos municipales.
8. Exoneración total de impuestos de exportación sobre productos elaborados en la zona.

Para gozar de los beneficios, las empresas usuarias de zonas francas deberá mantener un número razonable de trabajadores de acuerdo a lo manifestado al presentar su solicitud de admisión a la zona, y mantener también razonablemente los mismos salarios y prestaciones que ofreció.

En el artículo n° 55 del decreto 31-92 se establece que tanto las empresas usuarias y administradoras de zonas francas obtendrán la exoneración del IGV mediante un sistema de autoliquidación o de reembolso.

Dichos mecanismos serán definidos por la Dirección General de Ingresos (DGI), del Ministerio de Finanzas en coordinación con la CNZF.



## Sesión N° 137 de la CNZF

### Nuevos Proyectos

Durante la Sesión No. 137 del Consejo Directivo de la Comisión Nacional de Zonas Francas, celebrada 29 de Julio del año 2008, fue revisado y aprobado el ingreso al régimen, como empresas Usuarias, de los siguientes proyectos:

Las empresas usuarias de zonas francas gozarán de Exoneración de derechos e impuestos sobre los equipos de transporte destinados al uso normal de la empresa en la zona, según lo establecido en los artos. 80, 81, 82, 83 y 85 del decreto 31-92 en el cual se establecen las distintas excepciones de vehículos automotores que son destinados en el proceso de la empresa.

El artículo n° 22 del decreto 31-92 establece que existen las siguientes categorías para las empresas usuarias de zonas francas:

- a) **Empresas de primera categoría:** Esta deberá agregar el valor de su producto un mínimo de 50% de insumes nacionales y generar más de 100 empleos; o agregar un mínimo del 40% de insumos nacionales y generar más de 150 empleos, o agregar un mínimo de 30% de insumos nacionales y generar más de 200 empleos.
- b) **Empresas de segunda categoría:** Deberá agregar al valor de su producto un mínimo de 30% de insumos nacionales y generar más de 40 empleos o agregar un mínimo del 20% de insumos nacionales y generar más de 100 empleos; o agregar menos del 20% de insumos nacionales y generar mas de 200 empleos.
- c) **Empresas de tercera categoría:** deberá agregar más de 30% de insumos nacionales pero generar hasta 40 empleos; o agregar menos del 20% del valor de su producción con insumos nacionales y generar más





de 100 empleos. Se añade una nueva categoría a través del decreto 21-2003, el cual se lee así:

- d) **Empresas de cuarta categoría:** Esta deberá agregar más del 10% de insumos nacionales y generar más de 10 empleos. Las empresas no gozarán de las exenciones fiscales de vehículos automotores.

El decreto 50-2005 en su artículo n° 22 considera que las empresas usuarias de zonas francas son aquellas que han sido autorizadas por la CNZF para operar en un parque industrial y las que por la naturaleza de su proceso productivo y otras consideraciones de su proceso productivo y otras consideraciones de carácter técnico se refiere a zonas francas administradas.

Se considera también como empresa usuaria de zonas francas aquella que se dedique a la industrialización de productos agropecuarios y forestales (de alto valor agregado) destinados a la exportación.

**Se clasifican de la siguiente manera:**

**Productoras de bienes:** son aquellas empresas constituidas bajo el régimen de zonas francas para la producción de bienes

**Proveedoras de servicios:** son aquellas empresas ubicadas y que operan físicamente en una zona franca.

Las empresas usuarias; podrán operar única y exclusivamente dentro de un parque industrial de zona franca, es decir no podrán clasificar como zonas francas administradas (ZOFAS).

**Zonas francas administradas (ZOFAS):** son aquellas empresas usuarias que por la naturaleza del proceso de producción, el origen de su materia prima, o por las características de la empresa, son autorizadas por la CNZF para establecerse fuera de un parque industrial.



Para la construcción, desarrollo y operación de una ZOFA, la empresa interesada deberá cumplir estrictamente con lo siguiente:

1. Las instalaciones cumplan con la legislación vigente de seguridad industrial, laboral y ambiental.
2. Informar a las autoridades aduaneras de las instalaciones, mobiliarios, equipos y servicios básicos necesarios para el eficaz cumplimiento de sus labores.
3. Ejecutar el proyecto en los términos y plazos convenidos originalmente.
4. Adquirir, arrendar o disponer a cualquier título, inmuebles destinados a las ZOFAS.
5. Construir directamente o mediante contrato con terceros la infraestructura y edificaciones de las ZOFAS.
6. Velar por el cumplimiento del régimen de zonas francas en el país, acatando las directrices que en cuanto a la administración y desarrollo de las ZOFAS, emita la CNZF y las autoridades competentes.
7. Establecer controles automatizados para las operaciones de las empresas usuarias. Además deberá implementar controles de las mercancías que ingresen, permanecen y salen de la empresa para determinar en cualquier momento las existencias. Cuando la DGA lo requiera deberá suministrar información sobre coeficientes de producción y cualquier información relativa a sus inventarios que permita ayudar al control aduanero.
8. Pagar los montos que por uso del régimen de zonas francas y prestación de servicios establezca la CNZF.
9. Firmar contratos de inversión y operación con la CNZF.

Pagar las tarifas por los servicios aduaneros que como ZOFAS, reciben de parte de la Dirección General de Servicios Aduaneros.



Otorgar las facilidades requeridas por la Dirección General de Servicios Aduaneros, para el buen funcionamiento del control aduanero en la zona.

Suministrar la información necesaria para proceder a la liquidación del régimen, en caso de que se renuncie a este o se revoque por cualquier causa.

Garantizar la seguridad en todo el perímetro de la ZOFAS, con sistemas modernos y certificados de vigilancia que permitan el control durante y después de la incidencia.

El techo industrial de una ZOFAS será de 2.500m<sup>2</sup>; se entiende por techo industrial, las áreas destinadas para producción, almacenamiento de materia prima y producto terminado, administración, mantenimiento industrial, área de carga y descarga.

La empresa ZOFAS será aprobada por la comisión Nacional de Zonas francas. Una vez que hemos definido las diferentes formas y categorías y los beneficios y exenciones fiscales que gozan las zonas francas de Nicaragua veamos cómo estos distribuidos según información de CNZF

En Nicaragua, la Corporación de Zonas Francas (CZF), es una de las empresas operadora que administra el parque industrial estatal "Las Mercedes" ubicado en la ciudad de Managua, ocupando un área de operaciones de 177,070 m<sup>2</sup> siendo así el parque industrial más grande de Nicaragua, donde para septiembre del año 2005 se encontraban 18 empresas usuarias de zonas francas de las cuales el 89% se dedican a la producción textil-vestuario y el 83% de estas empresas usuarias son de origen asiático y el 19% son norteamericanas.



Para septiembre 2005 se encontraban bajo el régimen ZOFAS un total de 37 empresas de las cuales el 39% son de origen norteamericano, el 25% de procedencia asiática y el 16% son de origen nacional, bajo este sistema encontramos una producción diversificada sobresaliendo la manufactura de textil-vestuario con un 28% y un 22% dedicada a la producción de tabaco, variando el resto desde calzado hasta mesas de billar.

En cuanto a las empresas usuarias en Nicaragua para septiembre del 2005 se encontraban un total de 95 empresas operando bajo las distintas modalidades ya sea dentro de parques industriales o bajo el régimen de ZOFAS.

Para febrero del 2006 se contabilizaban un total de 25 zonas francas operadoras (o parques industriales) el 58% de estas empresas son de origen nicaragüense, el 23% son de origen asiático y el 16% son originarias de América del Norte; las cuales se han distribuidos parcialmente en el área del pacífico de Nicaragua.

### **Indicadores Locales:**

El municipio de León, se encuentra en el departamento del mismo nombre, está ubicado en la parte occidental del país ocupando una extensión territorial de 820.19 Km<sup>2</sup>, para el año 2005 su población total era de 181,941 habitantes<sup>2</sup> que representa aproximadamente el 47% del total de la población del departamento de León de los cuales el 87,325 son varones mostrando el 48% de la población total del municipio, por lo que la población femenina supera a la masculina con un total de mujeres de 94,603. La población del municipio se encuentra distribuida en áreas urbanas y rurales, la población



urbana está compuesta por 144,5383 habitantes representando esta cifra el 79% de la población total del municipio y la población rural compuesta por 37,403 habitantes.<sup>(8)</sup>

La principal actividad económica del municipio de León a lo largo de su historia ha sido sin duda alguna la agropecuaria en la actualidad sobresalen los rubros de agro exportación como: soya, ajonjolí y maní, los pequeños productores se dedican a granos básicos y ganado de doble propósito.

La micro, pequeña y mediana empresa en el municipio de León, como en toda la nación es un sector económico que por su contribución a la producción y a la generación de empleos ha adquirido mayor relevancia en las últimas décadas, destacándose en esta rama los segmentos de comercio, servicio y pequeña industria.

Centrándonos en el área urbana del municipio de León y basándonos en el reporte de línea de base del 2002 del Sistema de Vigilancia en Demografía y Salud (CIDS) podemos indicar que más del 70% de la población del municipio se encuentra localizada en el área urbana donde la edad promedio es de 26 años mostrando un rostro relativamente joven

La población en edad de trabajar representa el 69% de la población urbana (personas entre los 15 y 64 años inclusive); de los cuales según el reporte del CIDS el 36% están desempleadas, el 17% trabaja en labores agrícola o industriales, el 6% se dedican a algún ejercicio profesional y el 8% realizan oficio de doméstica.



Según las características generales de la vivienda y el acceso de la población a los servicios básicos el CIDS ha determinado el índice de pobreza del área urbana del municipio de León de la siguiente manera: El 62% de la población se clasifica como no pobre, el 33% es pobre y el 5% se encuentra en situación de extrema pobreza.

### **Características generales de la Empresa ARNECOM:**

ARNECOM Nicaragua S.A. posee 3 plantas de producción de las cuales dos funcionan dentro de un parque industrial llamado BL y la otra opera bajo el sistema de una zona franca administrada (ZOFAS), representa el 3% del total de las empresas usuarias de zona franca y genera el 5% del total de los empleos directos; ocupa en total un área de 24,931 mt<sup>2</sup> que constituye el 3% del total de área ocupada por las zonas francas en Nicaragua<sup>8</sup>. Es símbolo de la diversificación en la producción que puede lograr el régimen de zonas francas, para dejar de encasillarla en actividad textil-vestuario que actualmente predomina en Nicaragua.

### **Fines y servicios**

Arneses y Componentes Eléctricos Manufacturados Sociedad Anónima (ARNECOM S.A.) es una empresa que opera bajo el régimen de zona franca según el acuerdo ejecutivo 55-2002 dedicada a la fabricación de componentes para la industria automotriz, principalmente arneses automotrices que son sistemas de distribución eléctrico/electrónico de los automóviles conformados por conjuntos de cables destinados a la conducción de la energía eléctrica en los automóviles.

(8) [www.iuec.gob.ni/estadisticas/proyecciones/provecleon](http://www.iuec.gob.ni/estadisticas/proyecciones/provecleon)



La misión de esta empresa está orientada a ser una empresa rentable a través de los procesos de calidad total que se basan en la formación de la persona a través del dominio de los procesos de ensamble electrónicos ofreciendo el mejor costo y precio de América.

ARNECON se define como una empresa comprometida a respetar el ambiente, integrando al personal, el proceso y el producto en un sistema de prevención de la contaminación. Además tiene como prioridad proporcionar igualdad de oportunidades y trato justo a todo el personal sea cual fuere su sexo, edad, religión, origen y minusvalía.

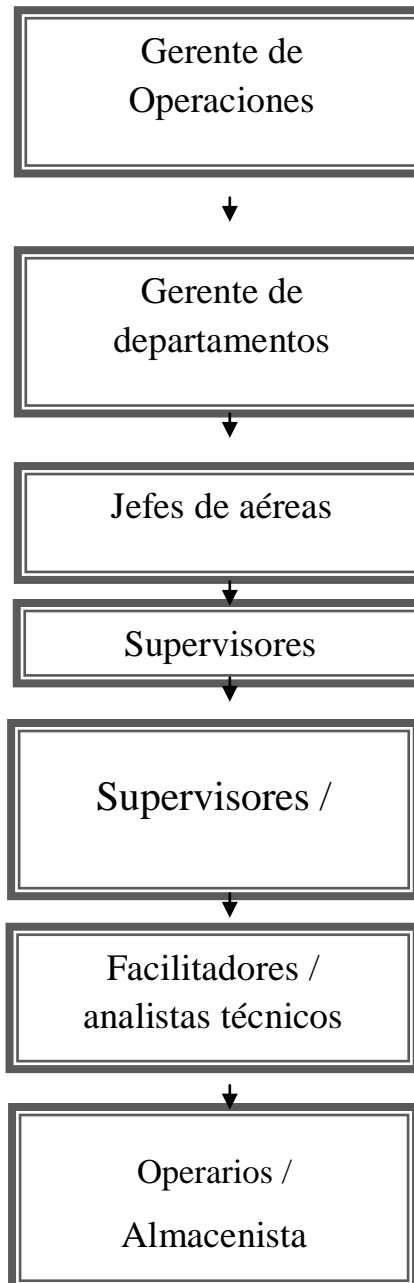
### **Estructura Organizativa**

ARNECOM Nicaragua se encuentra dividida en 4 plantas (3 en la ciudad de León y una en El Viejo Chinandega) las cuales están sujetas a una misma estructura jerárquica que es la encargada de la coordinación de las actividades y del buen funcionamiento de la empresa para lograr cumplir las metas propuestas por la empresa.<sup>(10)</sup> Los diferentes niveles se reflejan de la siguiente manera:

<sup>(10)</sup> [www.arnecom.com](http://www.arnecom.com).



## Estructura Organizativa







## **Sistemas de Producción**

ARNECOM produce bajo el régimen de zona franca y sigue el ejemplo de su principal cliente "Ford" de producir en serie y a bajo costo, caracterizándose por la mecanización y división del trabajo en sus componentes más pequeños

Su producto es exportado a Estados Unidos para automóviles de la marca Ford, los arneses fabricados para la distribución de la electricidad del automóvil pueden ser para el panel de control, luces, vidrios, seguros y sunroof. <sup>(11)</sup>

### **El área de producción se divide en los siguientes departamentos:**

Cada departamento realiza actividades muy diferenciadas que inicia con el abastecimiento de cables y terminales (insumo principal para la elaboración del arnés), pasando por el área de corte, donde se insertan los terminales de forma manual, se empalman los circuitos, se insertan los conectores para pasar al proceso de encintado donde posteriormente se realiza una prueba eléctrica y se culmina con la auditoria del arnés y el empaque en los contenedores.

(11) Ibid [www.arnecom.com](http://www.arnecom.com)



## Oferta Laboral

ARNECOM tiene capacidad para ofrecer 6,000 empleos, actualmente está generando en planta León 2,835 empleos formales en dos turnos de operación, estos empleos la empresa los divide según conceptos contables de la siguiente manera:

**Empleos Directos:** Compuesto por 2,326 trabajadores, en este nivel encontramos a los operarios y supervisores, llamados personal de piso, encargados directamente de la fabricación del arnés por lo que ellos están generando valor al producto.

**Empleos indirectos:** compuesto por 449 trabajadores que realizan funciones administrativas y que según la empresa no están generando valor al producto.



Empleos Directos no operacionales: compuesto por 60 trabajadores, los cuales no trabajan directamente en la empresa pero dan apoyo logístico a algunos funcionarios de la empresa.

En general la población operaría está compuesta por 2,173 trabajadores los que a su vez se clasifican de la siguiente manera:

- Categoría A : con 119 trabajadores
- Categoría B: con 102 trabajadores
- Categoría C: con 1,952 trabajadores

El 80% de los trabajadores de ARNECOM, son mujeres que oscilan entre las edades de 18 a 25 años en su mayoría son de procedencia urbana del municipio de León y el nivel académico de los trabajadores varia entre primaria aprobada y técnico medios y algunos trabajadores con títulos universitario. Puesto que no es requisito mano de obra calificada para la producción de la empresa.

La empresa genera una cantidad determinada de empleos subcontratados; es decir; trabajadores que firman contrato con otras empresas y estas a su vez firman contrato con ARNECOM para ofrecer un bien o servicio determinado; en esta situación encontramos los servicios de seguridad, cafetería, clínica médica, y transporte de insumos o del producto terminado.

Además de los empleos formales y subcontratos, ARNECOM genera una variedad de empleos informales. Por ejemplo al entorno de la empresa se concentra un pequeño centro de comercio que ofrece bienes y servicios directamente al trabajador como: transporte, cafeterías, servicio de llamadas, pequeñas tiendas de ropa y diversidad de canastos ofreciendo variedad de productos.

## **Proyecciones**



Cada año, la empresa ARNECOM define sus directrices y se proyecta en base a su misión y visión las cuales ayudan a definir el rumbo y estrategia de la organización, para tener una mayor ventaja competitiva en los mercados internacionales, a través de su filosofía de mejora continua, la cual se manifiesta en su política de calidad, su política ambiental y estrategia de control total de calidad.

Con respecto al nivel de empleo la empresa proyecta tener un potencial crecimiento del 7% para el año 2006 y un 16% para el 2007, lo que representa un incremento de 840 empleos directos.

### **Análisis de Incidencia**

La empresa ARNECOM tiene la finalidad de asegurar un clima laboral sano y equitativo que propicie la productividad y coadyuve a mantener y desarrollar la fuente de empleo.

### **Actividades Sociales**

Se refiere a las actividades que realiza la empresa y que involucra a la sociedad leonesa, en ARNECOM existen diversas actividades de integración social tanto a nivel externo e interno en donde participan tanto los trabajadores de la empresa, hijos y los ciudadanos en general.

Dentro de los eventos organizados están: kickball, béisbol, softball, fútbol, hit ciclístico, béisbol de calcetín entre otros. Cabe señalar que en cada evento se entrega algún tipo de alimento como soda a los participantes, a la vez se entrega un obsequio dependiendo de las actividades tales como: trofeos y medallas por equipo, entrega de uniformes, camisetas entre otros obsequios.

Se realizan copas entre los diferentes equipos y ligas tanto adultas como juveniles, entre los que se pueden destacar" la liga Rodolfo Vanegas, liga



Monseñor Bosco Vivas R., y la copa ARNECOM donde participan los trabajadores contra ligas de otras empresas Policía, ERAMA, Cruz Roja, Agrosa, Triangular, etc. Otras de las actividades sociales es el apoyo que brinda a la alcaldía municipal de León a través de la señalización del centro urbano y al MINSA con el apoyo a las brigadas de fumigación.

### **Satisfacción Laboral:**

Una persona encuentra satisfacción laboral cuando trabaja en un ambiente agradable, donde sus derechos laborales son respetados, por ejemplo: constituir e ingresar a un sindicato, protestar pacíficamente (huelga), recibir capacitación profesional, estar asegurado en el INSS. Etc.

### **Sistema Contratación de personal**

Como cualquier empresa ARNECOM sigue un proceso para la contratación del personal, es ejecutado por el área de reclutamiento y selección de personal el cual está debidamente plasmado en el reglamento interno de trabajo donde expresa que "...la empresa contratará al personal requerido según las vacantes existentes, reservándose el derecho de seleccionar al personal.

Podrán ingresar a trabajar las personas mayores de 18 años, todo aspirante deberá llenar el registro de personal y al aplicar al puesto tendrá que someterse a un examen médico por el facultativo de la empresa. <sup>(12)</sup>

### **Tipos de Contratos de Trabajo:**

Los contratos de trabajo se diferencian según la categoría ocupacional, los operarios por lo general tienen contratos cortos los que se renuevan en función del rendimiento laboral del trabajador en cambio los contratos para el área administrativa y niveles superiores son de tiempo indefinido. Para los operarios los contratos son de la siguiente forma: Contrato a prueba por el



período de un mes, si el trabajador logra cumplir con los requisitos de la empresa procederán a la firma de un segundo contrato.

Contrato por tiempo determinado, en donde el período de tiempo es más largo que el contrato de prueba.

Contrato por tiempo indefinido

La decisión sobre el ofrecimiento de los tipos de contrato es derecho exclusivo de la empresa y están sujetos a las necesidades de la producción <sup>(13)</sup>

### **El Salario**

Aunque en la mayoría de las zonas francas la forma de pago a nivel operario es por volumen de producción, en ARNECOM hay un salario mínimo establecido los cuales no están sujetos a la producción realizada por el trabajador, el salario es entregado semanalmente los días sábados al finalizar el turno.

### **Jornada laboral**

La jornada para los operarios es de lunes a sábado, pudiendo ser ésta diurna o mixta con duración de 8 y 7 horas diarias respectivamente, para jornadas semanales de 48 y 45 horas de trabajo respectivamente.

La empresa ha definido un horario de trabajo de dos turnos; en el turno diurno la hora de entrada es a las 6 a.m. y la hora de salida a las 2:30 p.m. y el turno mixto empieza a las 2:30 p.m. y finaliza a las 10 p.m. <sup>50</sup>. En ambos turnos los trabajadores tienen derecho a 35 minutos para descansar y tomar sus alimentos el cual no se computa como tiempo efectivo de trabajo.

El horario para el área administrativa es de lunes a viernes de 7 a.m. a 5 p.m. con derecho a una hora de almuerzo y los sábados de 9 a.m. a 12 a.m.

(12) ARNECOM, Reglamento Interno de trabajo,

Incidencias que Tienen las Políticas Laborales de la Empresa ARNECOM en la Calidad de Vida de sus Trabajadores/as.”



## **Seguridad e Higiene**

Existe en el Ministerio de Trabajo (MITRAB) una dirección de higiene y seguridad de trabajo, para dar seguimiento a las condiciones de seguridad e higiene ocupacional de las empresas; ARNECOM es continuamente vigilada por el MITRAB y son revisadas las medidas de seguridad empleadas por ésta. En este contexto la empresa en el año 2005 ganó el premio de higiene y seguridad ocupacional otorgado por el MITRAB.

## **Sindicato:**

Los trabajadores de ARNECOM tienen derecho a integrarse en un sindicato SITRARNISA el cual fue constituido en 2005, está integrado por una junta directiva de 12 miembros quienes afirman que el principal objetivo del sindicato es velar por los derechos de los trabajadores.

Dentro de los servicios permanentes que brinda la empresa ARNECOM a sus trabajadores están:

Creación de un comisariato: establecimiento destinado a favorecer a los trabajadores, el bono de despensa es de C\$ 420 (cuatrocientos veinte córdobas) libres al mes, ofrecen productos a un costo 25% más bajo en relación al mercado: está instalado dentro de la empresa es atendido por y para los trabajadores.

Los beneficios de esta despensa es una fuente de ahorro; el servicio que te ofrecen es otra manera de ayuda a ahorrar el tiempo que tienen los empleados, debido a que no van a un establecimiento a ser fila y esperar que les den los productos. Una ventaja que tienen es que los productos ya vienen empaquetados y se los dan en sus manos, no necesitan pagar en efectivo pues se rebaja en nómina a los trabajadores si excede del bono proporcionado por la



empresa: Los días sábado se entrega la solicitud, se empaca y se entregan de martes a viernes.

### **Otros beneficios y programas con los que cuentan las Trabajadoras (es):**

- **Proyecto de Bicicleta:** Surge por la necesidad de garantizar un medio de transporte a los trabajadores de ARNECOM, que ayuden a mejorar su economía, y a la vez facilitarles acceder al crédito para las bicicletas para uso personal, las cuales serán pagadas en cuotas módicas por los trabajadores.
- **Apoyo en útiles Escolares:** Facilita la adquisición de paquetes escolares para los hijos de los trabajadores, a un costo 30% menos que el mercado y donde adicionalmente se regala una mochila por paquete adquirido.
- **Evento del día de las Madres:** Constituye un acto de recreación para las trabajadoras en ese día especial.
- **Posada Navideña:** Para los hijos de los trabajadores, que tenga hasta la edad de 12 años.
- **Canasta Navideña:** Se entrega al finalizar el año laboral a cada trabajador.
- **Ayuda por Nacimiento:** Reconocimiento de C\$ 500 (seiscientos córdobas netos) en concepto de canasta con artículos de bebé, se entregará a través del comisariato al momento de entrega del subsidio prenatal.
- **Ayuda por Fallecimiento:** Apoyo a todos los trabajadores que tuvieron el fallecimiento de un familiar a través de una ayuda económica de C\$ 600 (seiscientos córdobas netos). Cuando se trate del trabajador, la empresa otorgará a sus beneficiarios una ayuda equivalente de C\$ 2,000 (dos mil córdobas netos).

(13) ARNECOM, Reglamento Interno de trabajo, arto3





- **Bonos de Desempeño y Lealtad:** El cual será pagadero el último sábado del mes de enero según lo establece el convenio colectivo de la empresa ARNECOM.
- **Pago derivado de Convenio con el INSS:** La empresa garantizará el pago oportuno de las incapacidades previo convenio con el Instituto de Seguridad Social.

El trabajador entregará a la empresa su orden de subsidio para que esta haga las gestiones necesarias para su recuperación.

- **Premio de asistencia Perfecta:** Consiste en un premio mensual, este se otorga a todo aquel trabajador sin faltas en sus labores en correspondencia a la antigüedad del empleado y si es de nómina semanal o quincenal.
- **Plan de vivienda digna:** ARNECOM Nicaragua ofrece una oportunidad a los trabajadores de obtener una vivienda digna mediante la gestión de recursos con el gobierno de Nicaragua (INVUR, CARITAS) para la construcción de 2,000 casas, en la actualidad solamente ha logrado entregar un total de 300 casas ubicadas en la zona de León sureste en el reparto Concepción de María.

**Nicaragua** en sus expectativas de adaptación y ajuste a los cambios mundiales se ve obligada a ofrecer alternativas para la inversión extranjera una de ellas es el régimen de zonas francas que simula la instalación de empresas para el ensamble de manufacturas diversas concretamente la electrónica, los repuestos automotrices, rama textil (vestuario, piel, calzado) y los productos químicos.

Dicho régimen de zonas francas surge 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.

Las empresas de zonas francas llevan a cabo tareas de montaje y de producción intensiva en la utilización de mano de obra por y para empresas de origen extranjeros; estas empresas pueden importar" materia prima o productos semielaborados de otros países y reexportar la totalidad de su producción sin pagar aranceles de importación, ni de exportación.

La organización del proceso productivo del régimen zonas francas en Nicaragua está basada en una combinación de los modelos *Taylorismo-Fordismo*. *El Taylorismo* es una forma de trabajo en que las operaciones realizadas por cada trabajadora están sometidas a una alta racionalización en términos del menor tiempo posible para la realización de cada una de ellas. *El Fordismo* introduce la subordinación del ritmo de trabajo al montaje en serie, el tiempo de la máquina es el que determina el tiempo de operaciones del trabajador, para ello es expresado en metas de producción por día.

Este esquema de producción tiene adicionalmente la característica de establecer una estricta división técnica del trabajo que separa claramente las funciones y las tareas a lo largo de una pirámide de actividades en la que distancia la base (operarios) de la punta de la pirámide (gerencia), en esta última se concentra la dirección y el control de todo el proceso.

Como una modalidad de inversión extranjera las zonas francas se presentan como una política de necesidad económica y social de los gobiernos, disminuir el problema del desempleo y ofrecer dentro del marco jurídico atractivos beneficios al inversionista.<sup>(14)</sup>



y componentes, envases y empaques exentos del pago de impuestos de importación, ensamblan el producto y lo regresan terminado al dueño de este para su venta en el mercado

El gobierno presenta la ampliación de la maquila como el camino de salvación para el desarrollo del país. Esta se ha convertido en la principal fuente de trabajo en el país, tanto en Managua como en las regiones del norte y occidente. La mayoría de las empresas están ubicadas en la zona franca industrial Las Mercedes en Managua, pero existen nueve parques industriales en los municipios de Ciudad Sandino, Mateare, León, El viejo Chinandega, Sebaco, Tipitapa, Granada y Masaya.

En vista que las zonas francas importan la mayor parte de sus insumos y materia prima, en el país quedan únicamente los empleos y salarios.

<sup>(14)</sup>Maquila en Nicaragua" CENIDH, Centro Nicaragüense de Derechos Humanos Págs. 14-15



## Conceptos Fundamentales:

**1- Zona Francas:** La definición convencional de las zonas francas se basa en un criterio de "estatus" aduanero: "Es una zona de fabricación para la exportación. Es un área delimitada y autorizada por un país, que brinda ventajas especiales en relación comercio exterior, aduanero, tributario, cambiario, financiero, y el tratamiento de capitales y laboral.

**2- Maquila** es "cualquier manufactura parcial, ensamble, procesos agregados o empaque, llevado a cabo por una empresa que no sea el fabricante original. Las maquiladoras importan materias primas y auxiliares, maquinarias, equipos

**3- ARNECOM:** Arnese y Componentes Eléctricos Manufacturados Sociedad Anónima (ARNECOM S.A.) es una empresa que opera bajo el régimen de zona franca, dedicada a la fabricación de componentes para la industria automotriz, principalmente arneses automotrices que son sistemas de distribución eléctrico/electrónico de los automóviles conformados por conjuntos de cables destinados a la conducción de la energía eléctrica en los automóviles

**4- Zonas Francas Estatales:** Son aquellas industrias administradas por la CZF con patrimonio propio y personalidad jurídica propia, de duración indefinida con capacidad para contratar y contraer obligaciones y la misma goza de beneficios fiscales como la empresa operadora de zonas franca privadas. Las operaciones de la corporación estarán bajo la vigilancia de la Contraloría General de la República.

**5- Zonas francas administradas (ZOFAS):** son aquellas empresas usuarias que por la naturaleza del proceso de producción, el origen de su



materia prima, o por las características de la empresa, son autorizadas por la CNZF para establecerse fuera de un parque industrial.

**6- Empresas Transnacionales:** Instituciones que operan en el ámbito internacional comercial y de tráfico de mercancías. Toda su producción esta destinada al comercio exterior. Por lo general su capital de trabajo es multinacional.

**7- PEA:(Población Económicamente Activa.)** Segmento de la población que se encuentra en optimas condiciones para laborar en condiciones normales de un régimen de trabajo.

### **8- Jornada laboral:**

La jornada para los operarios es de lunes a sábado, pudiendo ser ésta diurna o mixta con duración de 8 y 7 horas diarias respectivamente, para jornadas semanales de 48 y 45 horas de trabajo respectivamente.

### **9- El Salario:**

La forma de pago a nivel operario es por volumen de producción, en ARNECOM hay un salario mínimo establecido los cuales no están sujetos a la producción realizada por el trabajador, el salario es entregado semanalmente los días sábados al finalizar el turno.

### **10- Contratos de Trabajo:**

Los contratos de trabajo se diferencian según la categoría ocupacional, los operarios por lo general tienen contratos cortos los que se renuevan en función del rendimiento laboral del trabajador en cambio los contratos para el área administrativa y niveles superiores son de tiempo indefinido.

### **11- Actividades Sociales**

Se refiere a las actividades que realiza la empresa y que involucra a la sociedad leonesa, en ARNECOM existen diversas actividades de integración



social tanto a nivel externo e interno en donde participan tanto los trabajadores de la empresa, hijos y los ciudadanos en general.

### **12- Empleos Formales:**

Estos empleos la empresa los divide en Empleos Directos: En este nivel encontramos a los operarios y supervisores, llamados personal de piso, encargados directamente de la fabricación del arnés por lo que ellos están generando valor al producto; Empleos indirectos: que realizan funciones administrativas y que según la empresa no están generando valor al producto y Empleos Directos no operacionales: los que no trabajan directamente en la empresa pero dan apoyo logístico a algunos funcionarios de la empresa.

### **13- Sistemas de Producción:**

ARNECOM produce bajo el régimen de zona franca siguiendo el ejemplo de su principal cliente "Ford" de producir en serie y a bajo costo, caracterizándose por la mecanización y División Social del Trabajo en sus componentes más pequeños.

### **14- Corporación de Zonas Francas (CZF):**

Empresa operadora que administra el parque industrial estatal "Las Mercedes" ubicado en la ciudad de Managua, es el parque industrial más grande de Nicaragua, donde para septiembre del año 2005 se encontraban 18 empresas usuarias de zonas francas de las cuales el 89% se dedican a la producción textil-vestuario y el 83% de estas empresas usuarias son de origen asiático y el 19% son norteamericanas.



## **Hipótesis:**

**“Las políticas laborales de la empresa ARNECOM, mejoran el nivel de vida de sus trabajadoras(es)”**



**Operacionalización de las variables:**

Variables	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Índices	
<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Políticas laborales de la empresa ARNECOM.</p>	<p>Estrategias socioeconómicas implementadas por la empresa ARNECOM a sus trabajadoras/es.</p>	<p><b>Económica</b></p>	<p>Salario</p>	<p>2000.00 – 3000.00</p> <p>3000.00 – 3500.00</p> <p>3500.00 a más.</p>	
			<p>Canasta básica</p>	<p>Reciben siempre.</p> <p>Algunas veces recib</p> <p>Nunca reciben.</p>	
			<p>Incentivo por producción</p>	<p>5% del Salario.</p> <p>10% del Salario</p> <p>15% del Salario.</p>	
			<p><b>Social</b></p>	<p>Acceso a la Salud.</p>	<p>Si</p> <p>Algunas veces</p> <p>No.</p>
				<p>Educación.</p>	<p>Iletrado.</p> <p>Primaria.</p> <p>Secundaria.</p> <p>Técnico Medio.</p> <p>Técnico Superior.</p> <p>Universitario.</p>
				<p>Vivienda</p>	<p>Propia.</p> <p>Alquilada.</p> <p>En Comodato.</p>





Variable	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Dependiente: Nivel de vida de sus Trabajadoras/es	Estado de Satisfacción de las Necesidades Básicas que los trabajadores/as adquieren	Económicas	Cobertura de Canasta Básica.	Total. En un 75% En un 50% Menos de 50%
			Ingreso Familiar.	Más de 5000.00 De 3 a 5000.00 Menos de 3000.00
			Vivienda.	Propia. Alquilada. En Comodato.
		Social	Núcleo Familiar.	De 7 a más miembros. De 5 a 7 miembros. Menos de cinco miembros
			Cobertura de servicios básicos (Energía, Agua Potable, tren de aseo)	Todos los servicios. Algunos servicios, Ninguno de ellos.



			Cantidad de Hijos que están estudiando	Mas de cinco. De 3 a 5 hijos. De 1 a 3 Hijos Ninguno.
--	--	--	----------------------------------------	----------------------------------------------------------------

### Diseño Metodológico:

#### Tipo de Estudio:

El presente estudio se encuentra enmarcado en el paradigma cualicuantitativo, por cuanto nos permite una mayor profundidad y comprensión de la temática estudiada.

**Es cualitativo:** porque nos centramos en la descripción y explicación de cómo las políticas de la empresa ARNECOM inciden en la mejora de la calidad de vida de sus trabajadoras.

**Es cuantitativa:** porque utilizaremos métodos estadísticos así como la encuesta la que nos permitirá la recopilación de datos cuantificables y medibles; así como es el número de trabajadoras el salario que reciben, y así mismo medir como ha mejorado su calidad de vida conforme a la cantidad de salario que reciben. A su vez estos datos servirán para la presentación de tablas estadísticas que reflejaran datos matemáticos.

#### Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registros de la información:

Este estudio es de carácter retro-prospectivo, porque queremos conocer la incidencia que ha tenido la empresa ARNECOM sobre la calidad de vida de sus trabajadoras basándonos en hechos ocurridos en el pasado, por lo cual tomaremos desde el año 2002 en el cual fue fundada la empresa hasta el año 2010 que es el periodo actual en el que están ocurriendo los hechos o fenómenos.



### **Según el Período y Secuencia del Estudio:**

**Es Transversal:** porque estudiamos las variables políticas socio-económicas y calidad de vida a lo largo de un periodo consecutivo que se encuentra en el quinquenio 2005 – 2009.

### **Según el análisis y el alcance de los Resultados:**

**Es analítico:** porque en la investigación explicaremos la incidencia o impacto que tienen las políticas socio-económicas de la empresa en la calidad de vida de sus trabajadoras.

### **Área de Estudio:**

El presente estudio se desarrolla en La empresa ARNECOM esta ubicada contiguo a la empresa AGROSA. Su delimitación geográfica es:

Al Norte: con la empresa Agrosa. Al Sur: con el camino a la comarca Lechecuagos. Al Este: con la Comarca Lechecuagos. Al Oeste: con el Barrio Posada del Sol.

### **Universo:**

Lo conforman 500 trabajador@s de la empresa ARNECOM ubicadas en la marca que labora arneses para la FORD.

### **Muestra:**

Siendo el estudio de tipo cualicuantitativo, ello nos permite seleccionar una muestra representativa de 100 personas trabajadoras de esta empresa que constituyen el 20% de la población objeto de estudio.



### **Tipo de Muestra:**

Las características del tipo de muestra que se va a consultar es probabilística, aleatoria simple. Se utiliza este tipo de muestra por cuanto todas las personas del universo tienen las mismas posibilidades de ser incluidos en la muestra y por que todos conocen la información en relación con los objetivos de nuestro tema de investigación.

### **Unidades de Análisis:**

Las unidades de análisis para el trabajo investigativo previsto lo constituyen:

- 1- L@s 100 trabajador@s de la empresa ARNECOM
- 2- Los supervisores inmediatos de esta línea de trabajo designada para la marca FORD.
- 3- Los Administradores de recursos humanos que laboran para esta línea de trabajo.

### **Métodos de obtención de la Información:**

Para la recolección de información se utilizaran los siguientes instrumentos:

- a) **Entrevista a profundidad:** Esta técnica se dirigirá a las trabajadoras que realizan funciones administrativas de las siguientes Áreas: Gerencia, Jefes de Áreas, Supervisores Generales.
- b) **Entrevistas a Informantes Claves:** Esta técnica se va a emplear con Facilitadores y Analistas Técnicas, Administradores de recursos humanos de la empresa ARNECOM, con el fin de obtener información basadas en las opiniones y perspectivas sobre los beneficios que reciben Incidencias que Tienen las Políticas Laborales de la Empresa ARNECOM en la Calidad de Vida de sus Trabajadores/as.”



las trabajadoras.

- c) **Encuesta:** Esta técnica se dirigirá a las trabajadoras operarias de la empresa ARNECOM, con el fin de verificar si reciben los beneficios establecidos por Política de la empresa y como estos beneficios mejoran su calidad de vida.

### **Plan de Tabulación, Procesamiento y Análisis de Resultados:**

Concluida la recolección de la información mediante la aplicación de los instrumentos antes señalados, procederemos a la introducción de datos para su respectivo análisis mediante el uso de la informática, programa específico de procesamiento y agrupamiento de resultados en forma gráfica.

Posterior al procesamiento de los datos recolectados y al detalle de los gráficos, se procederá a la interpretación de los mismos para lograr el adecuado análisis de resultados, las conclusiones y recomendaciones necesarias y pertinentes.

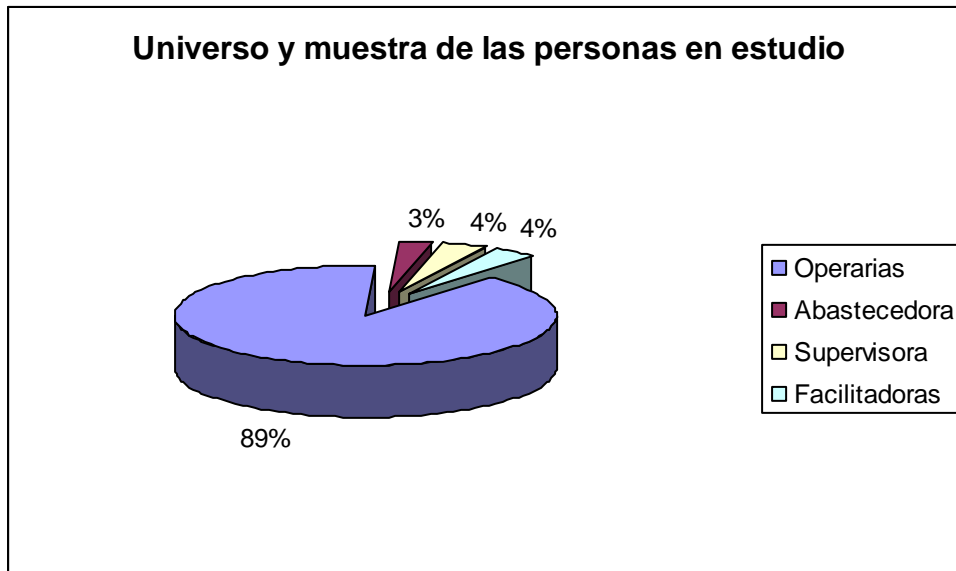
La exposición de estos resultados se hará de conformidad con los objetivos específicos previstos al inicio de este estudio.

## RESULTADOS:

### Objetivo Especifico 1:

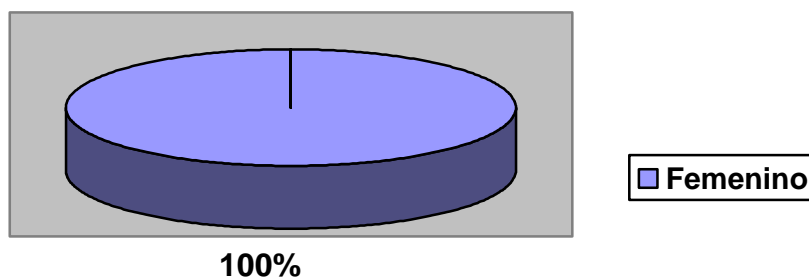
**“Caracterizar la situación socioeconómica de los trabajadores/as de la empresa ARNECOM.”**

**Del total de población encuestada 89% son operarias 4% son facilitadoras y 4% son supervisoras y el 3% son abastecedoras.**

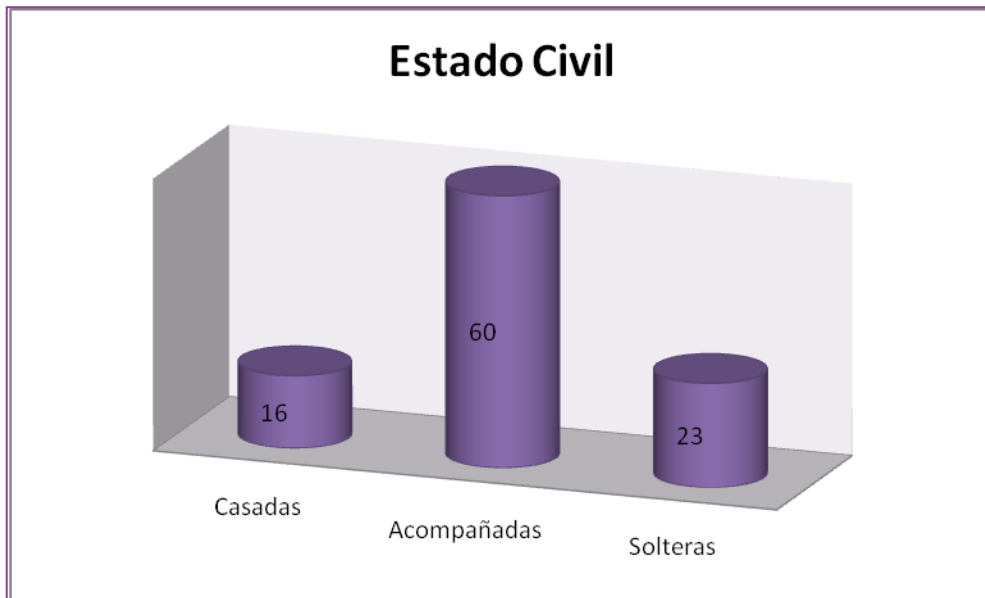


**El total de población entrevistada pertenece al sexo femenino.**

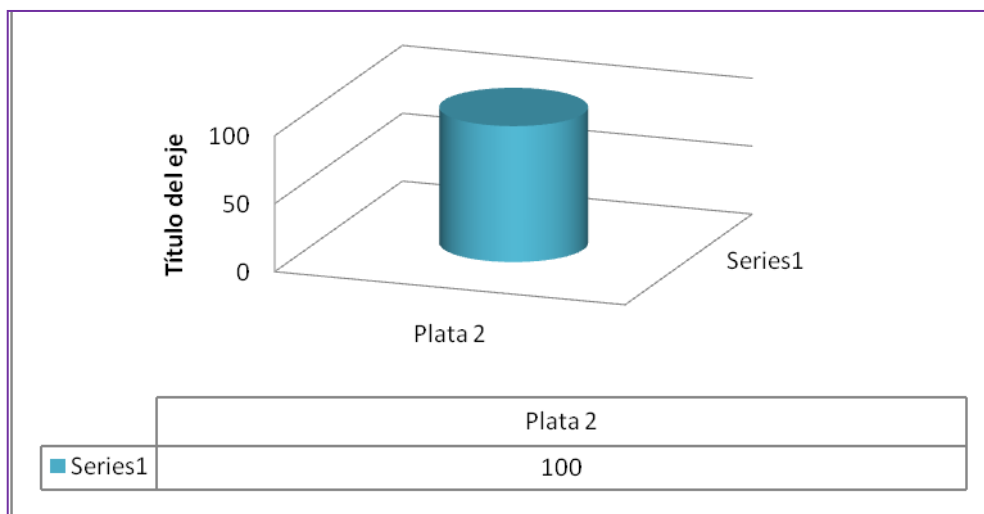
### sexo del Universo y muestra de las personas entrevistadas



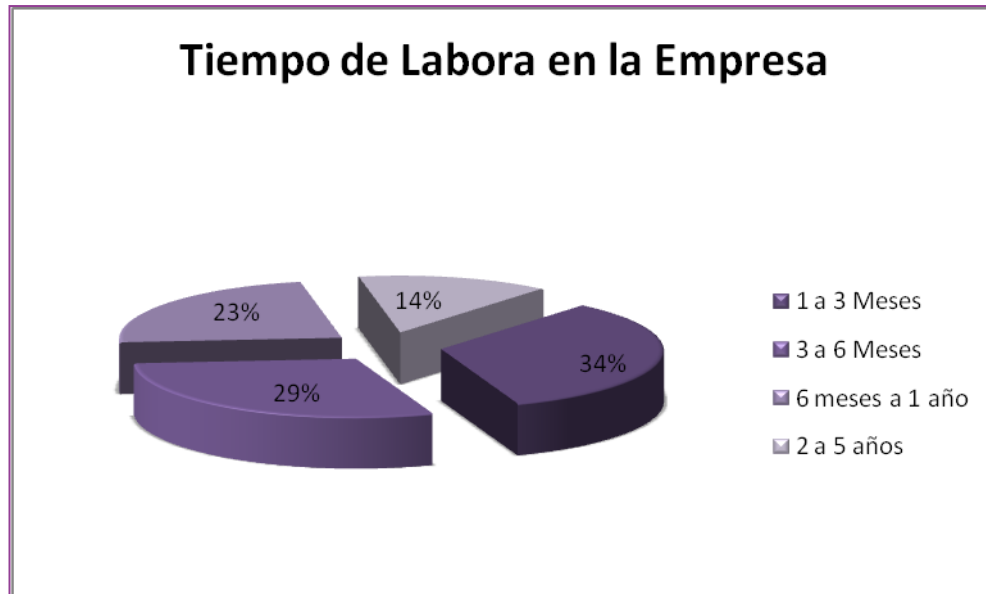
Con respecto al estado civil presentan un 61% las entrevistadas con el estatus de acompañadas 23% de solteras y un 16% de casadas.



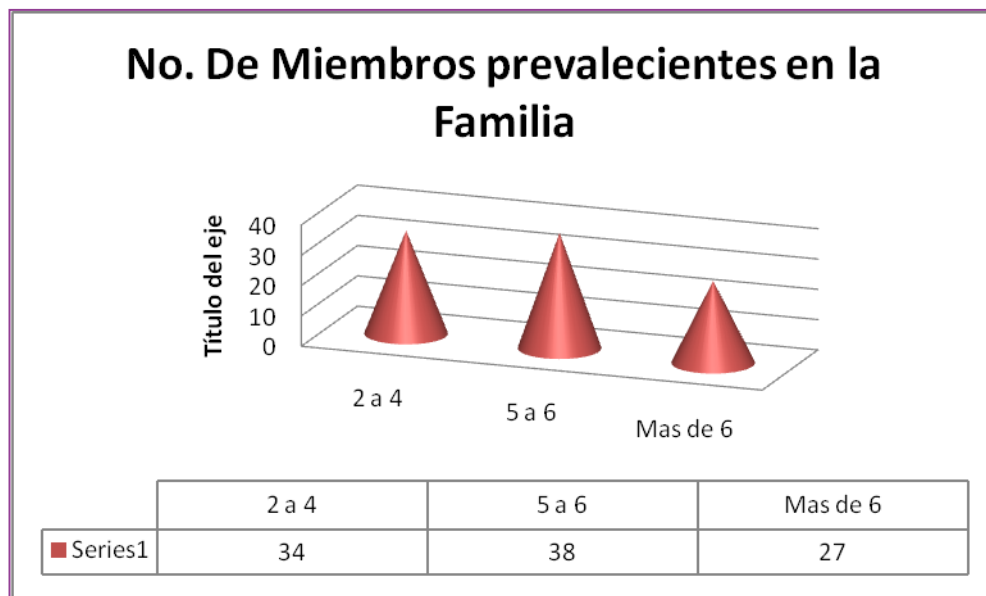
En relación a la ubicación de su centro laboral de las personas entrevistadas el 100% proceden de la planta 2.



En relación al tiempo de laborar en la empresa: las personas encuestadas respondieron un 34% de 1 a 3 meses de laborar en la empresa, un 29% de 3 a 6 meses de laborar en la empresa, 23% de 6 meses a 1 año de laborar en la empresa y un 14% 2 a 5 años de laborar en la empresa.



Al referirse a número de miembros por familia la persona encuestada respondió un 34% 2 a 4 miembros, un 39% con 5 a 6 miembros por familia y un.27% con más de 6 miembros por familia.





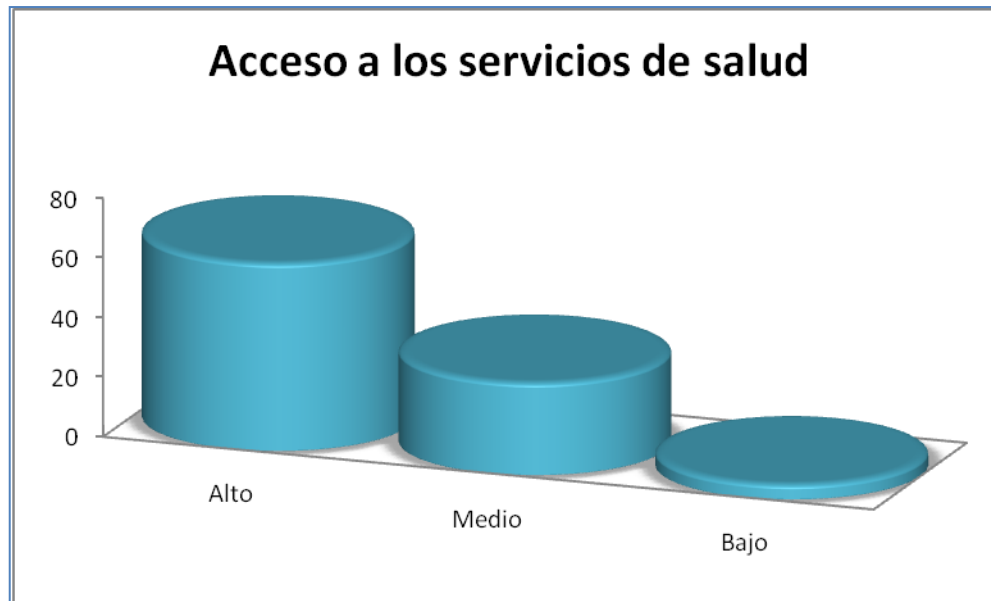
En relación a las personas que dependen de su ingreso las personas encuestadas respondieron: un 67% tiene a su cargo 1 a 3 miembros de su familia y un 33% tiene a su cargo 4 a 6 miembros de su familia.



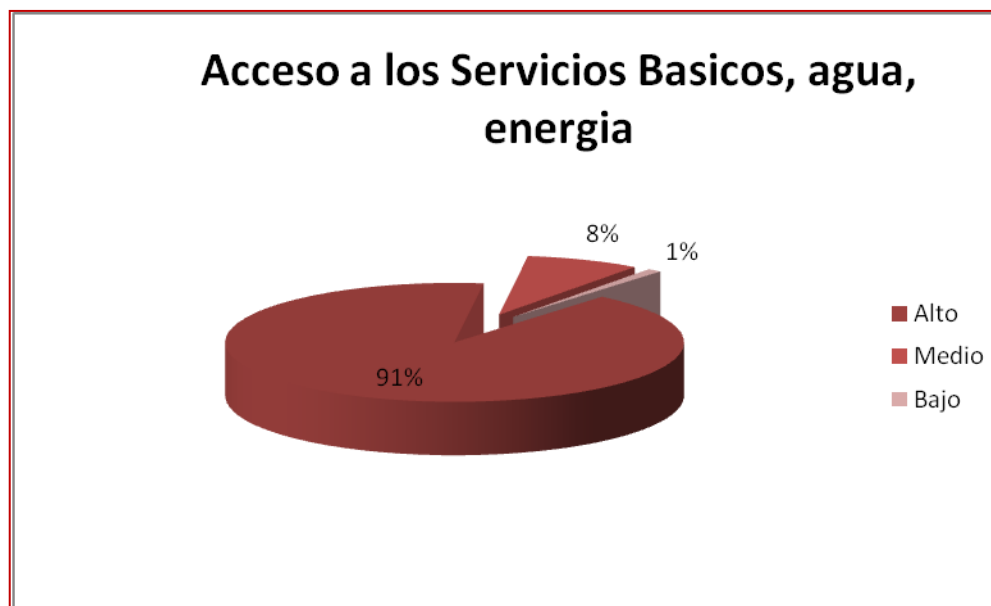
Con respecto la condición jurídica de las viviendas que habitan un 54% las casas es de propiedad familiar, un 32% es propia, un 10% es alquilada y un 4% son albaceas.



Con relación al acceso a los servicios de salud las personas expresaron lo siguiente: un 64% tiene un alto acceso al servicio de salud, otro 31% tiene un medio acceso al servicio de salud y el restante 5% es bajo su acceso servicio de salud.



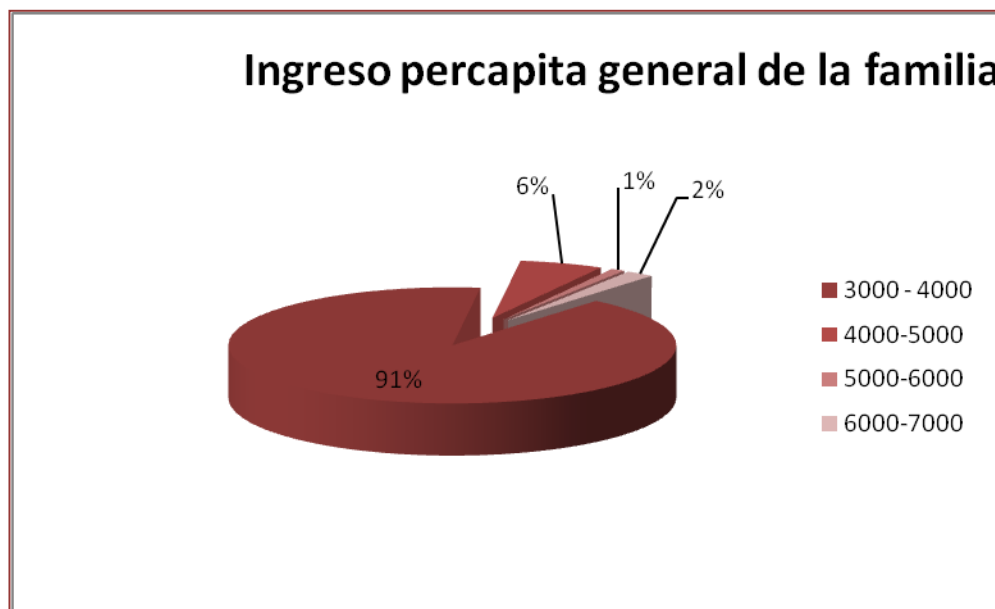
Al referirse al acceso a los servicios de básicos, agua, energía las personas expresaron lo siguiente: un 91% tiene un alto acceso los servicios de básicos, agua, energía, un 8% tiene un medio los servicios de básicos, agua, energía y un 1% es bajo su acceso servicios de básicos, agua, energía.



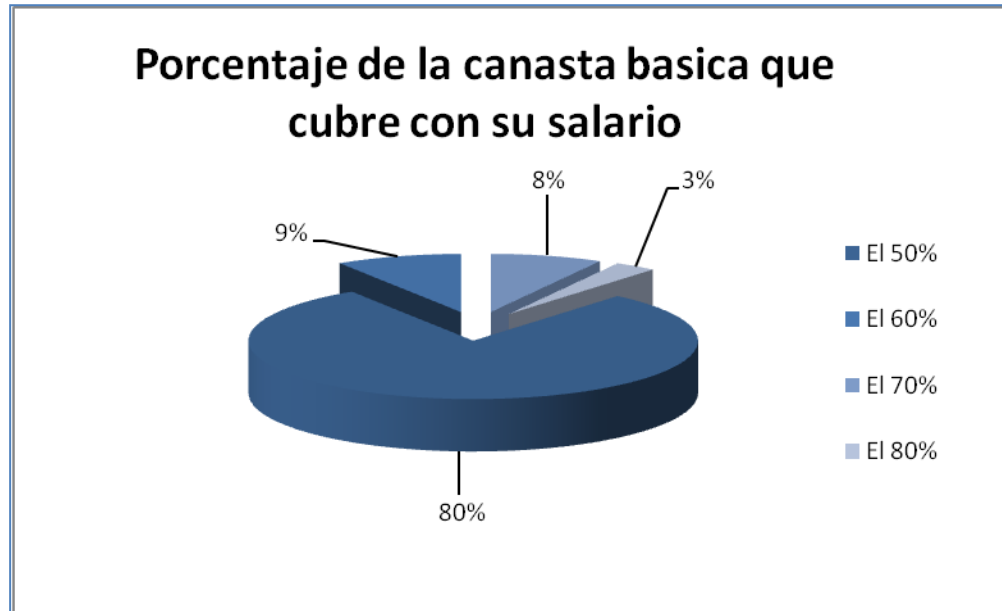
Con relación a la cantidad de personas que trabajan de su familia expresaron lo siguiente: un 82% tiene de 1 a 2 miembros de laboran, otro 18% tiene tienen de 3 a 4 miembros de laboran para contribuir con el sustento familiar.



Al referirse al ingreso per cápita generado por la familia las personas expresaron lo siguiente: un 91% tiene ingreso por el orden de los 3,000 a 4,000 córdobas mensuales un 6% tiene ingreso por el orden de los 4,000 a 5,000 córdobas mensuales, un 1% tiene ingreso por el orden de los 5,000 a 6,000 córdobas mensuales y un 2% tiene ingreso por el orden de los 6,000 a 7,000 córdobas mensuales.



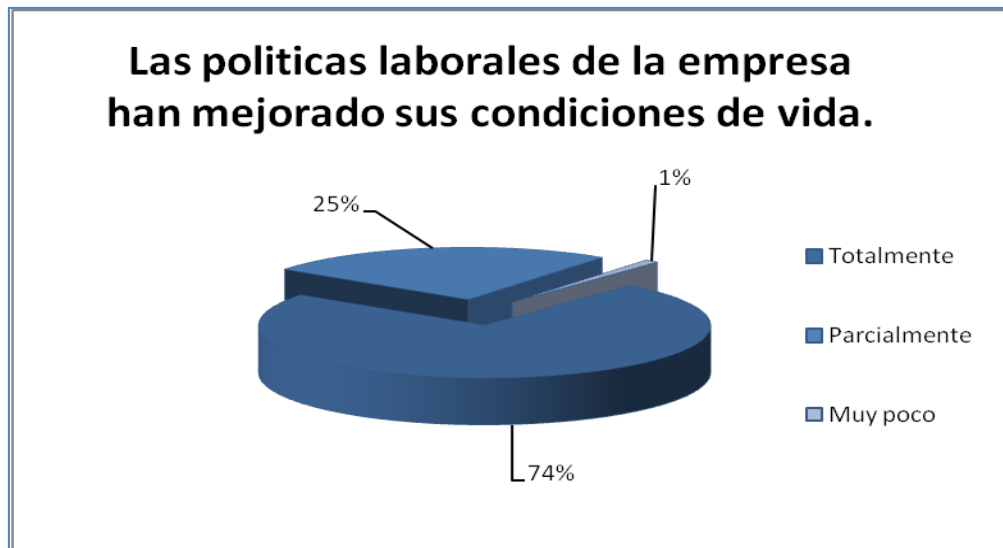
Con respecto al porcentaje que cubren de la canasta básica con su salario tenemos: un 80% cubre el 50% del valor de la canasta básica, un 9% cubre el 60%, otro porcentaje del 8% cubre el 70% y un 3% de las trabajadoras cubren el 80% de la canasta básica.



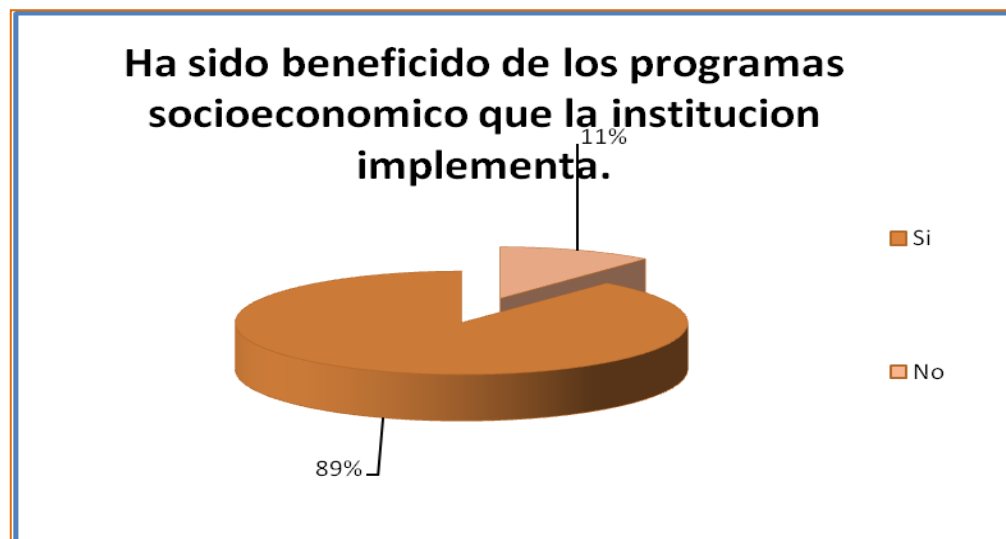
## Objetivo Especifico 2

**“Identificar las políticas laborales de la empresa ARNECOM”.**

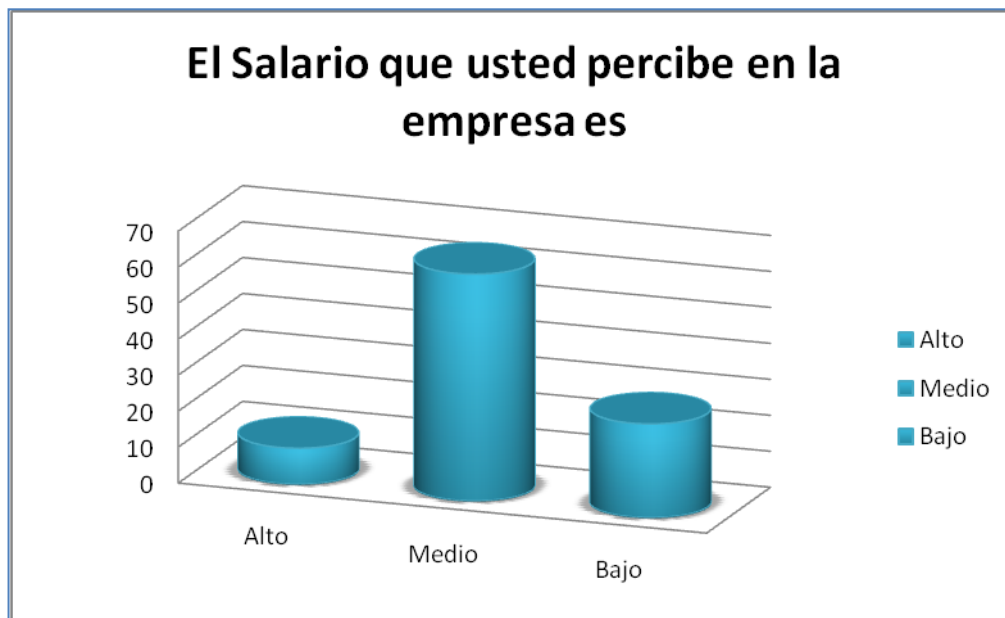
Al referirse a las políticas o incentivos de la empresa a sus trabajadoras las personas encuestadas expresaron lo siguiente: un 74% han sido beneficiadas totalmente de estas políticas, un 25% se han beneficiado parcialmente y un 1% se han beneficiado muy poco.



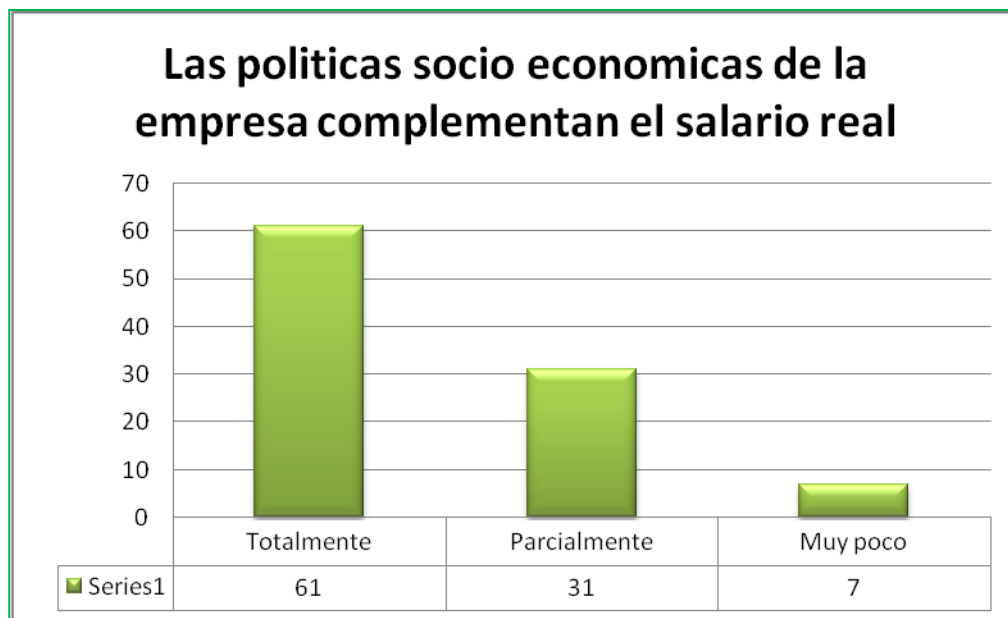
Con respecto a si han sido beneficiadas con las políticas y programas socio económicos por la empresa ARNECOM las encuestadas respondieron: un 89% que si se han beneficiado de estos programas socioeconómicos impulsados por la empresa ARNECOM y un 11 % que no se han beneficiado de estos programas socioeconómicos



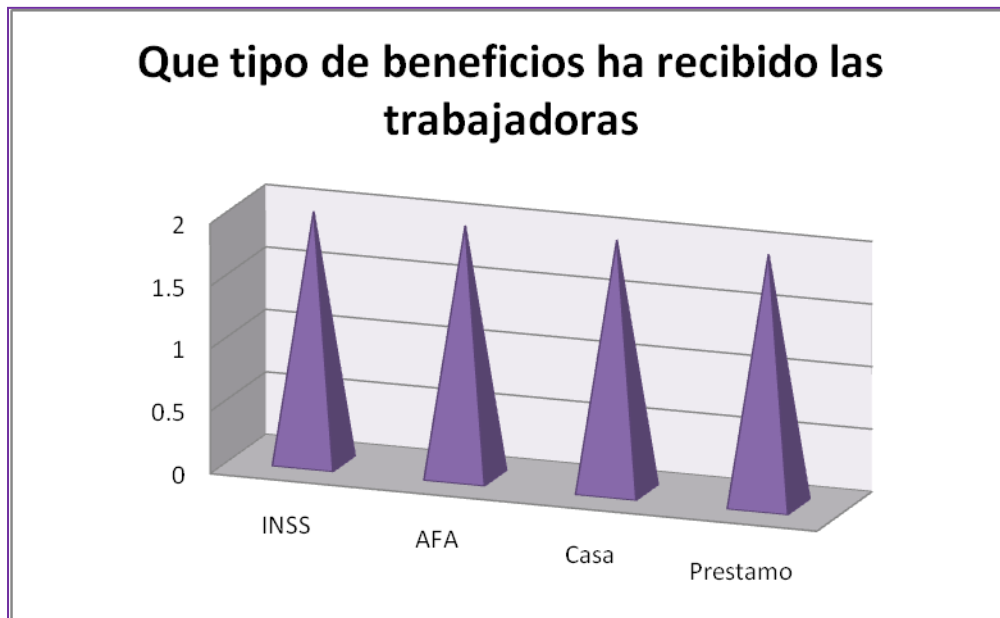
Al referirse al salario que percibe por parte de la empresa las personas encuestadas expresaron lo siguiente: un 10% perciben que su salario es alto en comparación con el salario promedio de las trabajadoras de la maquila, un 64% perciben que su salario medio y un 26% perciben que su salario bajo.



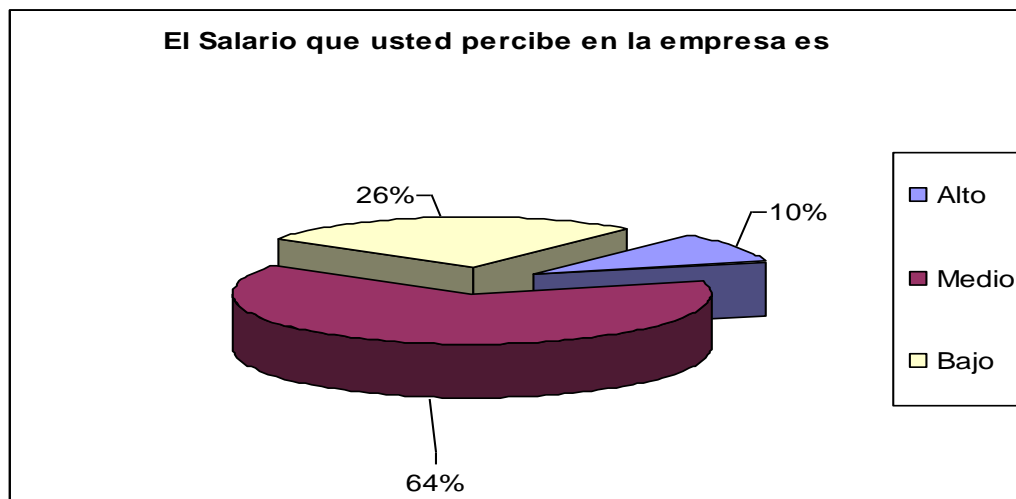
Con respecto a si su salario complementa el salario real del país las encuestadas respondieron: un 62% totalmente un 31 % parcialmente y un 7% muy poco complementa las políticas socioeconómicas el salario real



Al referirse a los tipos de beneficios impulsador por la empresa las personas encuestadas expresaron lo siguiente: un 25% perciben como beneficio el INNS, un 25% perciben como beneficio el AFA Paquete alimenticio semanal y un 25% perciben como beneficio las Casas que le asigno la empresas en la Colonia Arnecon al Sureste del Municipio de León y otro 25% percibe como beneficio los préstamos otorgados por la empresa descolados semanalmente y bajo o casi nulo interés.



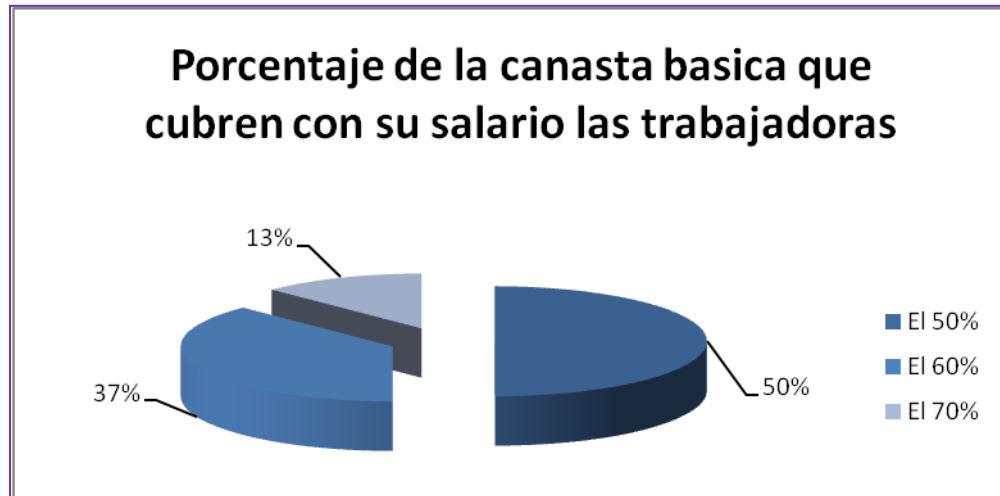
Al referirse al salario que percibe por parte de la empresa las personas encuestadas expresaron lo siguiente: un 10% perciben que su salario es alto en comparación con el salario promedio de las trabajadoras de la maquila, un 64% perciben que su salario medio y un 26% perciben que su salario bajo.



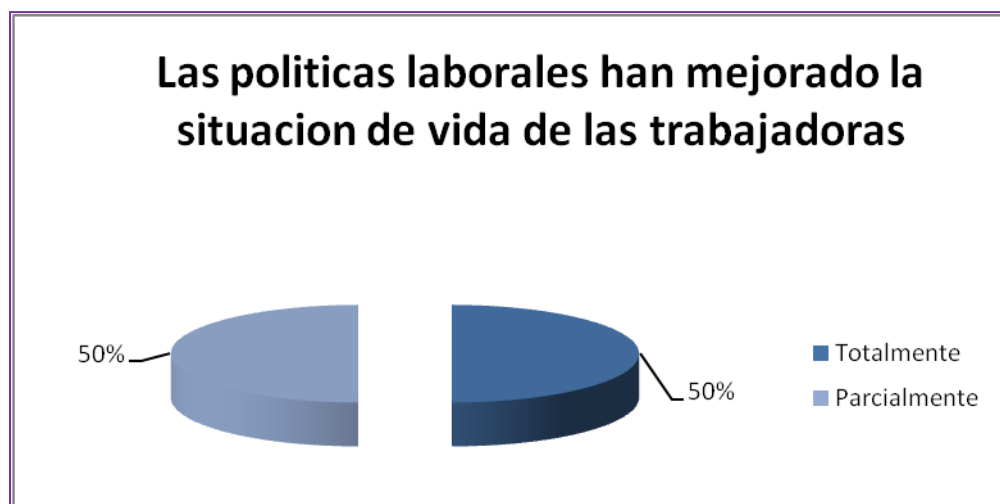
### Objetivo Especifico 3

“Valorar como la calidad de vida de las trabajadoras ha mejorado a partir de las políticas laborales de la empresa ARNECOM.”

Al preguntar sobre los porcentajes de la canasta básica que las trabajadoras pueden percibir con su salario el 50% de ellas opinó que lograban comprar la mitad de esta, un 37% que adquirirían el 60 por ciento y apenas un 13 por ciento expresó comprar el 70 %.

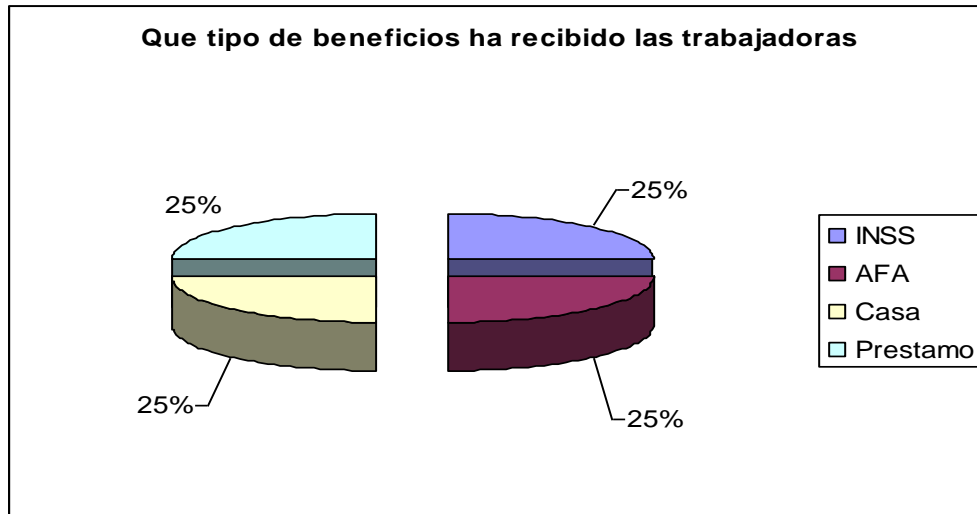


En cuanto a si las políticas laborales habían mejorado la situación de vida de las trabajadoras, estas contestaron en un 50% que sí lo hacían, pero el otro 50% expresó que se lograba parcialmente.

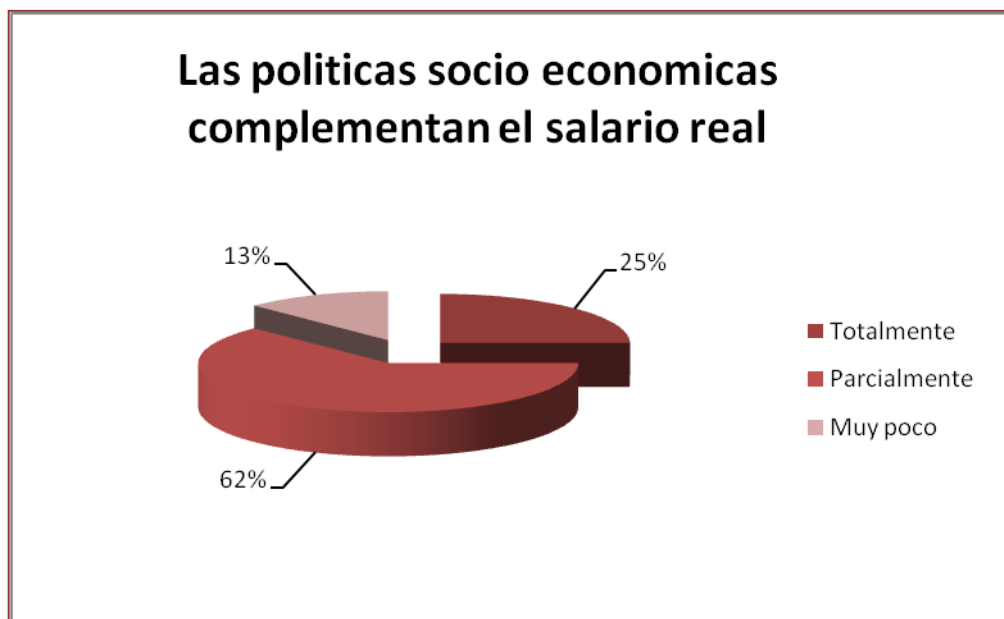




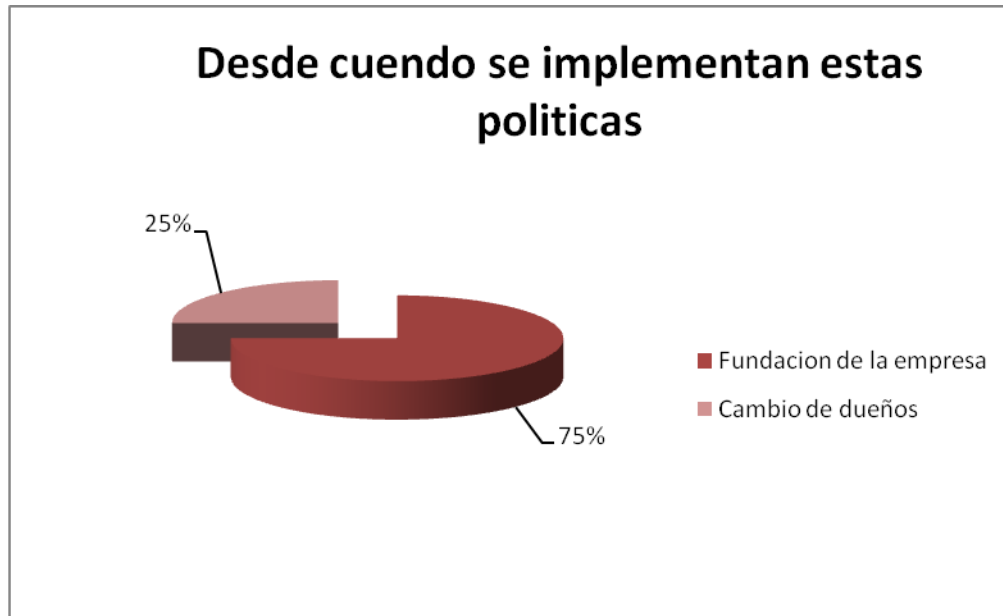
Al preguntar sobre los beneficios que han recibido las trabajadoras de parte de la institución, estas en un 25% contestaron haber recibido beneficios de AFA, Seguridad Social, Vivienda y Préstamos.



Al preguntar si las políticas socioeconómicas que ARNECOM implementa complementan el salario real, las operarias de esta institución consideran en un 62% que se complementa parcialmente, un 25% opina que totalmente y un 13% expresa que es muy poco lo que se logra complementar.



Al preguntar desde cuando la institución viene implementando estas políticas socio laborales un 75% de los entrevistados opinaron que se hace desde su fundación y un 25% opinaron que se da a raíz del cambio de dueño que tuvo la empresa.





## ANÁLISIS DE RESULTADOS

En base al objetivo general propuestos en nuestro estudio “Conocer la Incidencia que Tienen las Políticas Laborales, en la Calidad de Vida de los Trabajadores/as de la Empresa ARNECOM de la Ciudad de León” y los subsiguientes específicos, hemos aplicado tres instrumentos de recolección de datos, de conformidad con lo establecido en nuestro diseño metodológico, a fin de conocer cómo estas impactan en el ingreso per cápita y por ende en la calidad de vida que tienen sus Trabajadores/as en el plantel industrial de la Ciudad de León. De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de estos instrumentos y habiendo hecho el cruce de variables por objetivos podemos analizar los siguientes aspectos:

**Al Caracterizar la situación socioeconómica de los trabajadores/as de la empresa ARNECOM.”** Coincidimos que:

La población que es la muestra estudiada, en un 89% son operarias 4% son facilitadoras y 4% son supervisoras y el 3% son abastecedoras. El total de población entrevistada pertenece al sexo femenino, en su centro laboral de las personas entrevistadas el 100% proceden de la planta 2 y son trabajadoras que no pasan más allá de los cinco años de estar laborando en esta planta. Esto nos conduce a pensar que pese a la aceptación que estas políticas laborales que ARNECOM implementa, las trabajadoras tienen una relativa estabilidad laboral, se quedan poco tiempo en ella.

Otro de los aspectos que se valoran en este análisis es que la familia de las trabajadoras se tipifica como moderada, a penas el 27% expresó tener más 6 a más miembros en su familia, el resto tiene menos de seis miembros, todos dependiendo del ingreso salarial. De acuerdo a la condición jurídica de las viviendas que habitan un 54% las casas es de propiedad familiar, un 32% son



propias, un 10% son alquiladas y un 4% son albaceas. Al menos en este aspecto existe un buen porcentaje de familias propietarias de sus viviendas, muchas de ellas probables beneficiarias de los programas de vivienda que reciben de la empresa.

La condición de trabajadora de esta empresa permite tener acceso a servicios básicos elementales como son el agua potable, la energía eléctrica y una adecuada atención de salud. Esto indica que la empresa ARNECOM, al aplicar sus programas o políticas socioeconómicas, logra impactar en las medianas condiciones de vida de las trabajadoras que logran junto a su familia, en un 91% ingresos por el orden de los 3,000 a 4,000 córdobas mensuales, un 6% tienen ingreso por el orden de los 4,000 a 5,000 córdobas mensuales, un 1% **tiene ingreso por el orden de los 5,000 a 6,000** córdobas mensuales y un 2% tiene ingreso por el orden de los 6,000 a 7,000 córdobas mensuales, cantidades de recursos que les permite lo siguiente: un 80% cubre el 50% del valor de la canasta básica, un 9% cubre el 60%, otro porcentaje del 8% cubre el 70% y un 3 % de las trabajadoras cubren el 80 % de la canasta básica.

Con el propósito de **Identificar las políticas laborales de la empresa ARNECOM**, auscultamos, mediante entrevistas a profundidad, tanto a facilitadores como supervisores y encuestas a las trabajadoras del plantel ARNECOM No. 2, sobre las mismas y estas expresaron lo siguiente: un 74% han sido beneficiadas totalmente de estas políticas, un 25% se han beneficiado parcialmente y un 1% se han beneficiado muy poco. Este alto porcentaje de beneficiados indica que estos programas han beneficiado a una buena cantidad de ellas. Esta estrategia de ARNECOM funciona como un paliativo del bajo ingreso salarial que perciben las operarias en su mayoría.



Los tipos de beneficios impulsados por la empresa y descritos por las personas objeto del estudio son identificados y cuantificados en los siguientes resultados: un 25% perciben como beneficio el INNS, un 25% perciben como beneficio el AFA Paquete alimenticio semanal y un 25% perciben como beneficio las Casas que le asigno la empresas en la Colonia ARNECOM al Sureste del Municipio de León y otro 25% percibe como beneficio los prestamos otorgados por la empresa descolados semanalmente y bajo o casi nulo interés.

Estos porcentajes evidencian el impacto positivo que las políticas socioeconómicas tienen para sus trabajadoras, no sólo en este plantel sino en los demás planteles que esta empresa de zona franca tiene instaladas en el occidente de nuestro país.

**La calidad de vida de las trabajadoras** es otro de los aspectos que ocuparon nuestra atención en el presente trabajo. Los datos anteriores sumados a los porcentajes de la canasta básica que las trabajadoras pueden percibir con su salario, pese a que en su mayoría expresan solamente adquirir entre el 50 y el 60 %, coinciden en que las políticas laborales habían mejorado la situación de vida de las trabajadoras al haber recibido de parte de la institución beneficios adicionales como AFA (paquetes de Arroz, Frijoles y Azucar), asistencia de seguridad social en la atención en las clínicas médicas previsionales, programas de viviendas y prestamos con facilidades de pago y bajos intereses. Estas valoraciones de nuestro análisis de resultados, evidencian la validez de nuestra hipótesis en la que consideramos que las políticas sociolaborales de la empresa ARNECOM, mejoran la calidad de vida de sus trabajadoras.



## CONCLUSIONES:

En aras de conocer la Incidencia que Tienen las Políticas Laborales, en la Calidad de Vida de los Trabajadores/as de la Empresa ARNECOM de la Ciudad de León hemos procesado un conjunto de datos que nos conducen, en forma reflexiva, a valorar las siguientes conclusiones:

- ❖ Que la sociedad nicaragüense, como la mayoría de países de la región centroamericana, se ha visto impactada por las políticas de corte neo liberal que son impulsadas por los organismos multilaterales y que afectaron el mercado laboral a falta de fuentes de empleo.
- ❖ Que como una consecuencia de esto, los gobiernos desde los años 1990 se vieron en la necesidad de establecer relaciones con empresas que demandaron, como condición sinecuanom, la exención de la aplicación de regulaciones normativas regulares aplicadas a cualquier empresa de conformidad con las normas jurídicas que el país acostumbra, creándose así el llamado “régimen de Zonas Francas”.
- ❖ Estas exenciones, otorgadas por el estado, se comportaron en forma contradictoria. Por una parte creamos un tipo de empleo en el que los derechos laborales, principalmente los salariales se afectaron, por cuanto estas empresas no pagan más allá de un salario de sobre vivencia, pero por otro lado la masa laboral desempleada adquirió un empleo que, al menos le procuró un porcentaje de recursos con los que medianamente se ha venido manteniendo.
- ❖ Es concluyente la valoración sobre que las políticas de la empresa ARNECOM, han tenido un positivo impacto en la defensa del salario real de las trabajadoras, por cuanto los beneficios otorgados



complementan muchas necesidades insatisfechas y que desde el poder adquisitivo que tiene el salario nominal de estos trabajadores(as) hubiese sido difícil obtener.

- ❖ Otro aspecto que debemos incluir en nuestra conclusión es que las políticas sociolaborales que son implementadas por la empresa ARNECOM no son aplicadas por la naturaleza “mutualista” de la empresa, o porque su misión en Nicaragua sea de contribuir con la población pobre de este país. Estas políticas conllevan un doble interés. Por un lado procuran una relativa estabilidad laboral para potenciar en personal calificado, que ha costado recursos a la misma empresa en forma sistemática, por otro lado elevan el grado de productividad per cápita.



## RECOMENDACIONES:

Tal y como lo expresáramos en la justificación de nuestro trabajo monográfico, uno de los intereses particulares que nuestro equipo investigador se fijó, es el flujo de trabajadores y trabajadoras que laboran en el plantel de ARNECON en León en los diferentes turnos, el posesionamiento de los trabajadores/as de las normas internas de esta institución y la disciplina laboral mostrada. Siendo este tipo de empresas del régimen de Zonas Francas una de las más señaladas como de instituciones injustas y explotadoras, la utilidad y trascendencia que nuestro estudio, esperamos que logre, se ubica en el hecho de reconocer las estrategias que esta empresa impulsa para lograr el equilibrio entre la productividad a bajos costos y el bienestar social laboral.

En este sentido coincidimos en establecer las siguientes recomendaciones:

- ❖ Que el gobierno de la república, a través de la instancia facultada para el caso evalúe y estimule para otras empresas adscritas al régimen de “Zonas Francas” políticas de defensa del salario real de los trabajadores a falta de un salario más justo,
- ❖ Que ARNECOM, en tanto empresa de “Zonas Francas, estudie la posibilidad de mejorar los salarios de las operarias para mejorar sus condiciones de vida, conservando sus beneficios adicionales.
- ❖ Que el Sindicato de Trabajadores(as) establezca una petición a las autoridades competentes del gobierno a fin de fomentar los beneficios y las políticas salariales justas dentro de estas empresas del régimen de Zonas Francas, así como la permanente lucha gremial por conservar estos beneficios.





## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

1. Departamento de estadística CNZF(Año 2009).
2. Maquila y Organización Sindical en Centroamérica”, de Roland Membreño y Elsa Guerrero.
3. Carlos Zúñiga -subgerente de promoción de la Corporación de la Zona Franca, ente gubernamental.
4. Ligia Orozco, de la Secretaría de la Mujer de la Central Sandinista de Trabajadores (CST).
5. Alicia Meneses - abogada que presta servicios en SALMO, servicio legal de la CST Consuela Zúñiga trabajadora de Zonas Francas.
6. Auxiliadora Abarca, ex-trabajadora de la empresa.
7. ARNECOM, Reglamento Interno de trabajo.
8. Maquila en Nicaragua" CENIDH, Centro Nicaragüense de Derechos (Año 2000).
9. Constitución Política de la República (Año 1998).
10. Decreto Ley No. 01, publicado en el Registro Oficial No. 625 del 19 de año 2008.
11. [www.iuec.gob.ni/estad\\_isticas/proyecciones/provecleon](http://www.iuec.gob.ni/estad_isticas/proyecciones/provecleon).
12. [www.arnecom.com](http://www.arnecom.com).



# Anexos



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES.**

**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL.**

**UNAN LEÓN**

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.**

**ENCUESTA**

El presente instrumento de Recolección de información está dirigido a una muestra de 100 Trabajador@s de un total de 500 Trabajador@s que constituyen el universo de la Marca de Trabajo de la FORD, con el propósito de compilar información sobre su situación socioeconómica generada por las políticas Laborales de la Empresa ARNECOM.

**I- DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO:**

1. **Ubicación de Trabajo:** \_\_\_\_\_
2. **Cargo que desempeña en la Institución:** \_\_\_\_\_
3. **Tiempo de laborar en ese cargo:** \_\_\_\_\_ (en mese y años)
4. **Actividad que realiza en este puesto de Trabajo:** \_\_\_\_\_

**II- DATOS FAMILIARES:**

**1. Su estado civil es:**

- a) Casada \_\_\_\_\_
- b) Acompañada: \_\_\_\_\_
- c) Soltera. \_\_\_\_\_
- d) Viuda. \_\_\_\_\_

**2. Número de miembros de la familia nuclear:**

- a) Dos miembros: \_\_\_\_\_
- b) Tres miembros: \_\_\_\_\_
- c) Cuatro Miembros: \_\_\_\_\_
- d) Cinco Miembros: \_\_\_\_\_
- e) Seis miembros: \_\_\_\_\_
- f) Más de seis miembros: \_\_\_\_\_



**3. Cantidad de personas que dependen de su ingreso salarial.**

- a) Tres miembros: \_\_\_\_\_
- b) Cuatro Miembros: \_\_\_\_\_
- c) Cinco Miembros: \_\_\_\_\_
- d) Seis miembros: \_\_\_\_\_
- e) Más de seis miembros: \_\_\_\_

**III. DATOS SOCIOECONOMICOS:**

**4. La Vivienda en que usted habita es:**

- a) Propia \_\_\_\_\_
- b) Alquilada \_\_\_\_\_
- c) Familiar \_\_\_\_\_
- d) En Albacea \_\_\_\_\_

**5. La Infraestructura de la vivienda es:**

- a) De concreto. \_\_\_\_\_
- b) De ladrillos \_\_\_\_\_
- c) De madera \_\_\_\_\_
- d) Ripios \_\_\_\_\_

**6. Las posibilidades que tiene la familia de acceso a los servicios de salud son:**

- a) Alto \_\_\_\_\_
- b) Medio \_\_\_\_\_
- c) Bajo \_\_\_\_\_
- d) Ninguno \_\_\_\_

**7. Las posibilidades que tiene la familia de acceso a los servicios básicos (Agua Potable, Energía Eléctrica) son:**

- a) Alto \_\_\_\_\_
- b) Medio \_\_\_\_\_
- c) Bajo \_\_\_\_

**8. Cantidad de personas que laboran en su Familia:**

- a) Una persona.
- b) Dos personas.
- c) Tres personas.



**9. El Ingreso per cápita Familiar general es de:**

- a) 3000 a 4000 córdobas.
- b) 4000 a 5000 córdobas
- c) 5000 a 6000 córdobas.
- d) 6000 a 7000 córdobas.
- e) Más de 7000 córdobas.

**10. Con su salario usted puede cubrir la canasta básica en un:**

- a) 50%
- b) 60%
- c) 70%
- d) 80%
- e) Totalmente.

**11. Considera usted que las políticas socio laborales que la institución implementa, ha mejorado las condiciones de vida de sus trabajadores?**

- a) Totalmente.
- b) Parcialmente.
- c) Muy poco.

**12. Ha sido usted beneficiado con alguno de los programas socio económicos que la institución implementa?**

- a) Si.
- b) No.

**13. El salario que usted percibe en la empresa es:**

- a) Alto.
- b) Medio.
- c) Bajo.

**14. Considera usted que las políticas socio económicas que la empresa implementa complementa el salario real de los trabajadores?**

- a) Totalmente.
- b) Parcialmente.
- c) Muy poco.

Gracias



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES.**

**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL.**

**UNAN LEÓN**

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.**

**ENTREVISTA CON INFORMANTES CLAVES SUPERVISORES**

El presente instrumento de Recolección de información está dirigido a los Supervisores de las líneas de trabajo, de la FORD, con el propósito de compilar información sobre su situación socioeconómica generada por las políticas Laborales de la Empresa ARNECOM.

**I. DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO:**

1. **Ubicación de Trabajo:** \_\_\_\_\_
2. **Cargo que desempeña en la Institución:** \_\_\_\_\_
3. **Tiempo de laborar en ese cargo:** \_\_\_\_\_ (en mese y años)
4. **Actividad que realiza en este puesto de Trabajo:** \_\_\_\_\_

**II.- Preguntas Abiertas:**

1. **conoce usted sobre el estado civil de las trabajadoras de la Empresa?**

**Especifique como es:**

2. **exprese si la familia nuclear de estas trabajadoras es pequeña (tres miembros), moderada (Cuatro miembros) o grandes (más de cinco miembros).**

**III- En relación a la situación socioeconómica de las trabajadoras exprese:**

1. **– La vivienda en que estas habitan es.**

- Propia \_\_\_\_\_
- Alquilada \_\_\_\_\_
- Familiar \_\_\_\_\_
- En Albacea \_\_\_\_\_



**2. La infraestructura de la vivienda es:**

- De concreto. \_\_\_\_\_
- De ladrillos \_\_\_\_\_
- De madera \_\_\_\_\_
- Ripios \_\_\_\_\_

**3. Las posibilidades que tiene la familia de acceso a los servicios de salud son:**

- d) Alto \_\_\_\_\_
- e) Medio \_\_\_\_\_
- f) Bajo \_\_\_\_\_
- g) Ninguno \_\_\_\_\_

**4. Las posibilidades que tiene la familia de acceso a los servicios básicos (Agua Potable, Energía Eléctrica) son:**

- h) Alto \_\_\_\_\_
- i) Medio \_\_\_\_\_
- j) Bajo \_\_\_\_\_

**5. Considera usted que con el salario que estas trabajadoras ganan en la empresa puede cubrir la canasta básica en un:**

- 50%
- 60%
- 70%
- 80%
- Totalmente.



- 6. Considera usted que las políticas socio económicas laborales que la institución implementa, ha mejorado las condiciones de vida de sus trabajadoras?**
- Totalmente.
  - Parcialmente.
  - Muy poco.
- 7. Que pitos de beneficios han recibido, con algunos de los programas socioeconómicos que la institución implementa, las trabajadoras de la Empresa? Especifique:**
- 8. A su juicio, el salario que perciben estas trabajadoras en la empresa es:**
- Alto \_\_\_\_
  - Medio \_\_\_\_
  - Bajo \_\_\_\_
- 9. Considera usted que las políticas socio económicas que la empresa implementa complementa el salario real de los trabajadores?**
- Totalmente.
  - Parcialmente.
  - Muy poco.
- 10. Las Políticas Socioeconómica en esta empresa se han implementado a partir de qué época?**
- 11. Qué proporción de trabajadores, al menos en la Lina que estamos estudiando, han sido beneficiados con estos programas Socioeconómico s que la institución ha implementado?**
- 12. Cuáles son los beneficios que mayoritariamente ha recibo las trabajadoras?**





**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES.**  
**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL.**  
**UNAN LEÓN**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.**  
**ENTREVISTA CON FACILITADORES**

El presente instrumento de Recolección de información está dirigido a los Facilitadores de las líneas de trabajo, de la FORD, con el propósito de compilar información sobre su situación socioeconómica generada por las políticas Laborales de la Empresa ARNECOM.

**I. DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO:**

5. Ubicación de Trabajo: \_\_\_\_\_
6. Cargo que desempeña en la Institución: \_\_\_\_\_
7. Tiempo de laborar en ese cargo: \_\_\_\_\_ (en mese y años)
8. Actividad que realiza en este puesto de Trabajo: \_\_\_\_\_

**II.- Preguntas Abiertas:**

3. conoce usted sobre el estado civil de las trabajadoras de la Empresa?

Especifique como es:

4. exprese si la familia nuclear de estas trabajadoras es pequeña (tres miembros), moderada (Cuatro miembros) o grandes (más de cinco miembros).

**III- en relación a la situación socioeconómica de las trabajadoras exprese:**

13. – la vivienda en que estas habitan es.

- Propia \_\_\_\_\_
- Alquilada \_\_\_\_\_
- Familiar \_\_\_\_\_
- En Albacea \_\_\_\_\_



**14. La infraestructura de la vivienda es:**

- De concreto. \_\_\_\_\_
- De ladrillos \_\_\_\_\_
- De madera \_\_\_\_\_
- Ripios \_\_\_\_\_

**15. Las posibilidades que tiene la familia de acceso a los servicios de salud son:**

- k) Alto \_\_\_\_\_
- l) Medio \_\_\_\_\_
- m) Bajo \_\_\_\_\_
- n) Ninguno \_\_\_\_\_

**16. Las posibilidades que tiene la familia de acceso a los servicios básicos (Agua Potable, Energía Eléctrica) son:**

- o) Alto \_\_\_\_\_
- p) Medio \_\_\_\_\_
- q) Bajo \_\_\_\_\_

**17. Considera usted que con el salario que estas trabajadoras ganan en la empresa puede cubrir la canasta básica en un:**

- 50%
- 60%
- 70%
- 80%
- Totalmente.



**18. Considera usted que las políticas socio económicas laborales que la institución implementa, ha mejorado las condiciones de vida de sus trabajadoras?**

- Totalmente.
- Parcialmente.
- Muy poco.

**19. Que pitos de beneficios han recibido, con algunos de los programas socioeconómicos que la institución implementa, las trabajadoras de la Empresa? Especifique:**

**20. A su juicio, el salario que perciben estas trabajadoras en la empresa es:**

- Alto \_\_\_\_
- Medio \_\_\_\_
- Bajo \_\_\_\_

**21. Considera usted que las políticas socio económicas que la empresa implementa complementa el salario real de los trabajadores?**

- Totalmente.
- Parcialmente.
- Muy poco.

**22. Las Políticas Socioeconómica en esta empresa se han implementado a partir de qué época?**

**23. Que proporción de trabajadores, al menos en la Lina que estamos estudiando, han sido beneficiados con estos programas Socioeconómico s que la institución ha implementado?**

**24. Cuáles son los beneficios que mayoritariamente ha recibo las trabajadoras?**



## **LEY DE ZONAS FRANCAS, CODIFICACIÓN**

Dada por Codificación No. 4, publicada en Registro Oficial 562 de 11 de Abril del 2005.

### **H. CONGRESO NACIONAL**

#### **LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN**

Resuelve:

#### **EXPEDIR LA SIGUIENTE CODIFICACIÓN DE LA LEY DE ZONAS FRANCAS**

##### **Capítulo I**

###### **Finalidad**

Art. 1.- Las normas de esta Ley son de carácter especial, y tienen como finalidad crear, estimular y regular el sistema de zonas francas en el país, dentro de un ordenamiento jurídico claro, estable y ágil que garantice su óptimo funcionamiento.

##### **Capítulo II**

###### **Objetivos generales**

Art. 2.- Las zonas francas, tendrán como objetivo promover el empleo, la generación de divisas, la inversión extranjera, la transferencia tecnológica, el incremento de las exportaciones de bienes y servicios y el desarrollo de zonas geográficas deprimidas del país.

##### **Capítulo III**

###### **Definiciones**

Art. 3.- Zona franca es el área del territorio nacional delimitada y autorizada por el Presidente de la República, mediante decreto ejecutivo, sujeta a los regímenes de carácter especial determinados en esta Ley, en materias de comercio exterior, aduanera, tributaria, cambiaria, financiera, de tratamiento de capitales y laboral, en la que los usuarios debidamente autorizados se dedican a la producción y comercialización de bienes para la exportación o reexportación, así como a la prestación de servicios vinculados con el comercio internacional o a la prestación de servicios turísticos, educativos y hospitalarios.

Art. 4.- Las empresas que se instalen en las zonas francas podrán ser de una o más de las siguientes cuatro clases:

- a) Industriales, que se destinarán al procesamiento de bienes para la exportación o reexportación;
  - b) Comerciales, que se destinarán a la comercialización internacional de bienes para la importación, exportación o reexportación;
  - c) De servicios, que se destinarán a la prestación de servicios internacionales;
- y,
- d) De servicios turísticos, que se encargará de promover y desarrollar la prestación de servicios en la actividad turística destinados al turismo receptivo y de manera subsidiaria al turismo nacional.



Art. 5.- Se denomina usuarios de las zonas francas a las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que se instalen en las zonas francas para realizar las actividades debidamente autorizadas.

Art. 6.- Se denomina empresas administradoras de zonas francas a las personas jurídicas públicas, privadas o de economía mixta, que obtengan, mediante decreto ejecutivo, la concesión para operar los mecanismos de zonas francas en el país.

#### **Capítulo IV**

##### **Del Consejo Nacional de Zonas Francas**

Art. 7.- Confórmase el Consejo Nacional de Zonas Francas (CONAZOFRA), adscrito a la Presidencia de la República como organismo autónomo, con personería jurídica propia, patrimonio y financiamiento propios, autonomía administrativa, económica, financiera y operativa, que estará integrado por los siguientes miembros:

- a) El Presidente de la República o su delegado, quien lo presidirá;
- b) El Ministro de Comercio Exterior, Industrialización, Pesca y Competitividad o su delegado, quien reemplazará al Presidente en su ausencia;
- c) El Ministro de Economía y Finanzas o su delegado;
- d) El Ministro de Defensa Nacional o su delegado;
- e) Un representante de la Cámara de Zonas Francas del Ecuador; y,
- f) Un representante de los usuarios de las zonas francas, elegido por colegio electoral.

El Director Ejecutivo del CONAZOFRA será nombrado por el Presidente de la República, de una terna propuesta por este organismo, de fuera de sus miembros.

Las funciones del Director Ejecutivo son:

Ejercer la representación legal del CONAZOFRA, actuar como Secretario del Consejo, presentar al Consejo el presupuesto anual para su aprobación, así como los planes estratégicos operativos anuales, las funciones y atribuciones que establece la ley y el reglamento; y, las demás que le asigne el CONAZOFRA.

Los miembros del CONAZOFRA, que lo sean por delegación, serán profesionales especializados en materias económicas, administrativas, legales o de comercio exterior y el Director Ejecutivo laborará a tiempo completo.

El CONAZOFRA sesionará con la presencia de por lo menos cuatro de sus miembros. Las resoluciones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes y, en caso de empate, el Presidente tendrá voto dirimente.

Art. 8.- Son atribuciones privativas del Consejo Nacional de Zonas Francas:

- a) Dictar las políticas generales para la operación y supervisión de las zonas francas;
- b) Proponer la expedición, modificación o supresión de normas legales o reglamentarias relacionadas con las zonas francas y sus actividades;
- c) Analizar las solicitudes para el establecimiento de zonas francas y dictaminar sobre ellas;



- d) Aprobar los reglamentos internos de cada zona franca, presentados por las empresas administradoras, para su operación;
- e) Impulsar la promoción interna y externa de las zonas francas para asegurar su fortalecimiento;
- f) Absolver consultas que se susciten en la aplicación de esta Ley;
- g) Aplicar las sanciones administrativas establecidas en esta Ley; y,
- h) Velar por el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

Art. 9.- Los usuarios de las zonas francas pagarán al Consejo Nacional de Zonas Francas una tasa única, que será fijada en el reglamento a esta Ley, pero cuyo monto no podrá ser superior al dos por ciento del valor de todas las divisas que los usuarios requieran para los gastos de operación, administración, servicios, sueldos y jornales, exceptuando los de adquisición de maquinarias, materias primas o insumos.

## **Capítulo V**

### **Del establecimiento de las zonas francas**

Art. 10.- El Presidente de la República, mediante decreto ejecutivo, delimitará el área de la zona franca y otorgará a la empresa administradora la concesión para operar con el sistema creado en esta Ley, previo dictamen del Consejo Nacional de Zonas Francas.

Art. 11.- No podrán establecerse en las zonas francas usuarios que realicen actividades que produzcan deterioro del medio ambiente.

Art. 12.- Las actividades y operaciones, así como el régimen de excepción permitido por esta Ley especial, sólo podrán beneficiar a las empresas administradoras y a los usuarios debidamente autorizados dentro del área de las respectivas zonas francas.

## **Capítulo VI**

### **De las empresas administradoras de las zonas francas**

Art. 13.- La operación y control de cada zona franca estará a cargo de la respectiva empresa administradora y bajo la supervisión del Consejo Nacional de Zonas Francas.

Art. 14.- La empresa administradora de cada zona franca está facultada para realizar las siguientes actividades:

- a) Administrar la zona franca concedida, de acuerdo con el presente capítulo y sus reglamentos;
- b) Construir la infraestructura básica en el área delimitada, vender o arrendar naves industriales, locales comerciales y lotes con servicios, para que los usuarios de las zonas francas, ocupen o construyan sus instalaciones de acuerdo con sus necesidades;
- c) Construir edificios para oficinas, almacenes o depósitos, para arrendarlos o venderlos;
- d) Dotar, directamente o por medio de terceros, de servicios de agua, energía eléctrica, telecomunicaciones o cualquier otra clase de servicios públicos o privados;
- e) Efectuar toda clase de actos y contratos relacionados con las operaciones, transacciones, negociaciones y actividades propias del establecimiento y operación de una zona franca;



- f) Elaborar los reglamentos internos para el funcionamiento de las zonas francas los mismos que serán puestos en conocimiento del CONAZOFRA para su aprobación;
- g) Informar al CONAZOFRA de las infracciones a esta Ley y sus reglamentos, para que se imponga la sanción correspondiente; y,
- h) Aprobar el tipo de construcción e instalaciones de los usuarios de cada zona franca.

Art. 15.- Las empresas administradoras tendrán la obligación de presentar al CONAZOFRA un informe anual sobre la producción, operaciones comerciales, movimiento de divisas y utilización de mano de obra de cada zona franca.

## Capítulo VII

### De la instalación y actividades de los usuarios de las zonas francas

Art. 16.- Toda persona natural o jurídica, nacional o extranjera, que desee establecerse en una zona franca, presentará su solicitud a la empresa administradora seleccionada, la cual aprobará o rechazará, de conformidad con la presente Ley y reglamentos pertinentes. Esta resolución será comunicada por la empresa administradora en el plazo de ocho días al CONAZOFRA, para su supervisión y control.

Art. 17.- Cuando los usuarios de las zonas francas sean personas jurídicas extranjeras, estarán exentos de los requisitos y formalidades establecidos en la Ley de Compañías, sus reglamentos y demás legislación societaria en cuanto a la domiciliación de sucursales, debiendo únicamente acreditar su legal constitución en el país de origen, mediante certificado consular, y su representación legal conforme a la ley.

Art. 18.- Los usuarios de las zonas francas podrán realizar las siguientes actividades:

- a) Construir los edificios que requieran para cumplir los fines establecidos en la autorización de operación;
- b) Fabricar, exhibir, comercializar, empacar, desempacar, envasar, ensamblar, refinar, operar, escoger, seleccionar y manipular todo tipo de mercancías, insumos, equipos y maquinarias y realizar las demás actividades destinadas a cumplir los fines establecidos en la autorización de operación;
- c) Internar en el territorio de la zona franca, libre de derechos, tributos y control de divisas, toda clase de materias primas, insumos, maquinarias y equipos necesarios para las actividades autorizadas;
- d) Exportar o reexportar, libres de derechos, tributos y control de divisas, los bienes finales, las materias primas, los bienes intermedios y los bienes de capital que utilicen, produzcan o comercialicen; y,
- e) Prestar servicios de alojamiento, de agencias de viajes, de transporte, restaurantes, actividades deportivas, artísticas y recreacionales.

Art. 19.- Los usuarios de las zonas francas podrán realizar comercio al por menor o al de tal observando para el efecto las normas reglamentarias pertinentes. Se prohíbe el ingreso a las zonas francas y su procedimiento en ellas, de los siguientes artículos:

- a) Armas, explosivos y municiones;
- b) Estupefacientes de cualquier naturaleza; y,



c) Productos que atenten contra la salud, el medio ambiente y la seguridad o moral públicas.

### **Capítulo VIII**

#### **Del control interno**

Art. 20.- Los usuarios mantendrán permanentemente informada a la empresa administradora de la entrada, uso y salida de todos los bienes e insumos para ser elaborados, transformados, procesados, comercializados o consumidos; así como de la utilización de mano de obra y la venta de divisas que realicen en el país. La empresa administradora deberá informar mensualmente al Banco Central del Ecuador sobre el valor, volumen, origen y destino de todos los bienes e insumos que entren y salgan de la zona franca.

Art. 21.- Los usuarios y las empresas administradoras serán solidariamente responsables de la tenencia, mantenimiento y destino final de toda mercancía introducida o procesada en las zonas francas, y, responderán legalmente del uso y destino adecuado de las mismas.

Art. 22.- La administración de la zona franca se reserva el derecho de verificar el cumplimiento de todas las obligaciones que los usuarios adquieran en virtud de esta Ley, sus reglamentos y los contratos que celebren. Verificará especialmente, de conformidad con el reglamento, los inventarios de mercancías o materias primas que le encuentren en los depósitos de los usuarios.

### **Capítulo IX**

#### **De las sanciones**

Art. 23.- El CONAZOFRA aplicará a los usuarios infractores de esta Ley, dependiendo de la gravedad de cada caso, las siguientes sanciones administrativas:

- a) Amonestación y multa hasta por un valor equivalente a doce veces el precio del arrendamiento mensual;
- b) Suspensión de la autorización para operar, por un término de hasta tres meses; y,
- c) Cancelación definitiva de la autorización para operar, dentro de la respectiva zona franca, previo trámite sumario ante el CONAZOFRA.

Art. 24.- En los casos de violación a las disposiciones de esta Ley o sus reglamentos, que tengan incidencia de carácter aduanero, tributario o cambiario, se aplicarán además las sanciones que las leyes respectivas establezcan.

### **Capítulo X**

#### **De los servicios complementarios y de apoyo**

Art. 25.- Las empresas administradoras de las zonas francas deberán brindar toda clase de servicios complementarios y de apoyo y otorgarán todas las facilidades para la eficiente operación de los usuarios.

Art. 26.- Cuando la empresa administradora de la zona franca brinde servicios a través de terceros contratistas, públicos o privados, podrá autorizar el establecimiento de éstos en el área de servicios de la zona franca, la misma que estará perfectamente separada de la de los usuarios y adscrita a la administración.





Art. 27.- Las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que se establezcan en el área de servicios de la zona franca, para proveer a los usuarios a través de la empresa administradora, no gozarán de ninguno de los tratamientos especiales que otorga esta Ley.

Art. 28.- Solamente podrán habitar dentro de las zonas francas las personas destinadas a la producción, vigilancia y mantenimiento de los servicios necesarios para las actividades que allí se desarrollan.

## **Capítulo XI**

### **Del régimen aduanero y de comercio exterior**

Art. 29.- La importación y exportación de mercaderías, bienes, materias primas, insumos, equipos, maquinarias, materiales y demás implementos, que realicen los usuarios de las zonas francas de conformidad con la autorización de operación, gozarán de la exoneración total de los impuestos, derechos y gravámenes arancelarios.

Art. 30.- La importación de equipos, maquinarias, materiales y demás implementos, que realicen las administradoras de las zonas francas, para ser utilizadas en el área autorizada, gozarán de la exoneración total de los impuestos, derechos y gravámenes arancelarios, siempre que la importación haya sido autorizada por el CONAZOFRA.

Art. 31.- Los bienes y mercaderías nacionales o nacionalizados que se destinen a los usuarios de las zonas francas desde el territorio aduanero nacional, se considerarán como exportados a dichas zonas francas. Se exceptúan de esta norma los bienes y mercaderías nacionales destinados al uso y consumo de los usuarios que no se utilicen en los procesos de producción.

Art. 32.- Las mercaderías de las zonas francas podrán ser introducidas al territorio nacional como si se tratara de una importación al país, sujetándose a las leyes que rige la materia.

Los extranjeros y los ciudadanos mayores de dieciocho años, previa autorización de la empresa administradora, podrán ingresar al país desde las zonas francas, productos y mercaderías, en cantidades no comerciales, con sujeción al reglamento que para el efecto expida el Presidente de la República.

La empresa administradora comunicará mensualmente a la Corporación

Aduanera Ecuatoriana de todas las transacciones libre de impuestos realizadas, incluyendo, nombre del comprador, número de cédula de identidad, pasaporte y valor de la compra.

Art. 33.- La Corporación Aduanera Ecuatoriana, a solicitud de la administradora de la zona franca, permitirá la internación temporal de insumos, materiales o materias primas por un tiempo determinado para ser procesados y luego regresar a la zona franca.

Art. 34.- La Corporación Aduanera Ecuatoriana, a solicitud de la empresa administradora de la zona franca, otorgará tránsito aduanero para trasladar mercancías de una zona franca a otra.

Art. 35.- Las maquinarias y equipos de los usuarios de las zonas francas podrán entrar temporalmente al país para su reparación o mantenimiento, previa autorización de la empresa administradora de la zona franca y notificación, en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas a la Corporación Aduanera Ecuatoriana.



Art. 36.- Las mercancías, bienes, materias primas, insumos, equipos, maquinarias, materiales y repuestos que ingresen a las zonas francas o egresen de ellas, estarán bajo la vigilancia aduanera únicamente en el territorio aduanero nacional y no dentro de las zonas francas.

Las mercancías que se introduzcan a las zonas francas, se considerarán fuera del territorio aduanero respecto de los derechos de importación y exportación.

Art. 37.- Las personas naturales o jurídicas establecidas en el resto del territorio nacional que exporten bienes a los usuarios de las zonas francas, recibirán el mismo tratamiento como si se tratara de una exportación a otro país.

No constituye exportación la introducción, desde el resto del territorio aduanero a la zona franca de materiales de construcción, alimentos, bebidas, combustibles y elementos de aseo para su consumo o utilización dentro del área de la zona.

Art. 38.- Si la Corporación Aduanera Ecuatoriana considera que se están violando los términos de la autorización para la operación de un usuario, deberá hacer conocer del particular a la empresa administradora de la zona franca.

Art. 39.- Las maquinarias y equipos usados en las zonas francas podrán ser nacionalizados previa autorización del CONAZOFRA y el cumplimiento de las disposiciones legales pertinentes.

Art. 40.- Los usuarios de las zonas francas podrán beneficiarse de los excedentes de las cuotas de importación otorgadas al Ecuador por terceros países o convenios internacionales, cuando éstas no fueren aprovechadas por el país, de conformidad a lo que dictamine el Ministerio de Comercio Exterior, Industrialización, Pesca y Competitividad.

## **Capítulo XII**

### **Del régimen tributario**

Art. 41.- Las empresas administradoras y los usuarios de las zonas francas, para todos sus actos y contratos que se cumplan dentro de las zonas francas, gozarán de una exoneración del ciento por ciento del impuesto a la renta o de cualquier otro que lo sustituya, así como del impuesto al valor agregado, del pago de impuestos provinciales, municipales y cualquier otro que se creare, así requiera de exoneración expresa.

Art. 42.- Los usuarios de las zonas francas gozarán, así mismo de una exoneración total del impuesto sobre patentes y de todos los impuestos vigentes sobre la producción, el uso de patentes y marcas, las transferencias tecnológicas y la repatriación de utilidades.

Art. 43.- Las empresas administradoras y los usuarios de una zona franca gozarán de las exenciones señaladas en este capítulo por un período de 20 años contados desde la resolución que autorice su instalación, que podrán ser prorrogables, a criterio del CONAZOFRA.

Art. 44.- Los pagos que realicen los usuarios por concepto de servicios ocasionales a técnicos extranjeros estarán exonerados del pago del impuesto a la renta y no causarán retención en la fuente.



Art. 45.- Las ventas de mercancías al por menor a través de almacenes autorizados, así como la prestación de servicios a particulares por parte de las empresas turísticas que operan en las zonas francas, se someterán para todos los efectos a la legislación vigente en el resto del territorio nacional.

### **Capítulo XIII**

#### **Del régimen cambiario y financiero**

Art. 46.- Los usuarios de zonas francas gozarán de libertad cambiaria para realizar todas sus transacciones entre sí y desde las zonas francas hacia el exterior del país, pudiendo mantener sus divisas en depósitos o cuentas especiales en bancos nacionales o del exterior; por tanto no estarán sujetos a las leyes, reglamentos y regulaciones cambiarias del Banco Central del Ecuador.

El pago de los gastos por concepto de operación, administración, servicios, sueldos y jornales, que los usuarios realicen en el país, lo efectuarán en la moneda de curso legal, para lo cual venderán al sistema financiero nacional todas las divisas necesarias. La empresa administradora informará mensualmente al Banco Central del Ecuador.

Art. 47.- Las instituciones del sistema financiero locales podrán avalar créditos otorgados por bancos del exterior a usuarios de zonas francas, siempre que estén autorizados por el Directorio del Banco Central del Ecuador y bajo un estricto control del flujo de fondos, que permita estimar el pago de la deuda en divisas extranjeras en el término concedido para el pago del crédito.

Art. 48.- Las instituciones financieras públicas, así como las entidades que componen el sistema financiero privado, nacionales o extranjeras podrán establecerse en las zonas francas o en sus áreas de servicio, previa autorización de la Superintendencia de Bancos y Seguros, que determinará los requisitos que deberán cumplir estas oficinas.

Art. 49.- Los usuarios de las zonas francas no podrán acceder a créditos de fomento o cualquier otro preferencial que otorgue el sistema financiero nacional.

Art. 50.- El Banco Central del Ecuador no concederá divisas para importaciones de bienes y servicios que realicen los usuarios de la zona franca. Las autorizaciones de inversión extranjera concedidas por el CONAZOFRA deberán ser remitidas al Banco Central del Ecuador.

### **Capítulo XIV**

#### **Del régimen de tratamiento de capitales**

Art. 51.- La inversión extranjera en las zonas francas no estará sujeta al régimen de tratamiento al capital extranjero existente o cualquier otro que se promulgue en el futuro, requiriéndose para su operación únicamente de la autorización del CONAZOFRA por lo tanto, los usuarios de zonas francas gozarán de un régimen de libre repatriación tanto de su capital invertido, como de las utilidades obtenidas.

La inversión de capital nacional en zonas francas se sujetará a las normas vigentes sobre inversión nacional en el exterior.

Art. 52.- Los usuarios que se acojan a las ventajas del Acuerdo de



Cartagena, deberán sujetarse a las decisiones de la Comisión de dicho Acuerdo sobre la materia.

## **Capítulo XV**

### **Del régimen laboral**

Art. 53.- Las relaciones laborales entre usuarios de las zonas francas y sus trabajadores se sujetarán a las leyes laborales vigentes, con las modificaciones que se introducen en este capítulo.

Art. 54.- Por su naturaleza, los contratos de trabajo en zonas francas son de carácter temporal. Por lo tanto, no están sometidos a lo que dispone el Art. 14 del Código del Trabajo y podrán renovarse cuantas veces sea necesario. En todos los casos, los contratos de trabajo en zonas francas deberán registrarse en la inspectoría del trabajo de la jurisdicción respectiva.

Art. 55.- Los salarios de los trabajadores que laboren para los usuarios de zonas francas deberán ser superiores, por lo menos, en un 10%, a los salarios mínimos que perciban los trabajadores del mismo sector en el país.

Las partes, al momento de celebrar el contrato, pactarán en dólares de los Estados Unidos de América el monto del sueldo o jornal.

Art. 56.- El personal extranjero que se requiera emplear se contratará con la autorización del CONAZOFRA.

Art. 57.- A los trabajadores de los usuarios de las zonas francas les corresponde el derecho a participar de las utilidades de conformidad con lo que dispone el Código del Trabajo.

Art. 58.- Los contratos de trabajo dentro de las zonas francas se sujetarán a las normas generales sobre prevención, seguridad e higiene, de conformidad con lo que dispone el Código del Trabajo y los respectivos reglamentos. No podrán celebrarse contratos de trabajo dentro de las zonas francas con menores de quince años.

Art. 59.- La empresa administradora y los usuarios de las zonas francas entrenarán y capacitarán al personal que preste sus servicios en ellas.

## **Capítulo XVI**

### **Disposiciones generales**

Art. 60.- El Ministerio de Relaciones Exteriores concederá visas especiales para la permanencia en el país de extranjeros y sus familiares siempre y cuando tengan contratos de prestación de servicios con usuarios o empresas administradoras de zonas francas.

El reglamento deberá establecer las condiciones de número en relación a la utilización de recursos humanos que se demanden y las especializaciones y nivel de tecnología que se requieran.

Art. 61.- La transportación de cargas de propiedad de los usuarios, desde y hacia las zonas francas, podrán gozar de la exoneración total de las restricciones que contemplan: la Ley de Facilitación de Exportaciones y Transporte Acuático y la Ley de la Aviación Civil.



Art. 62.- Sólo el CONAZOFRA podrá establecer limitaciones o restricciones a las importaciones que realicen los usuarios de las zonas francas, señalando los justificativos correspondientes.

Art. 63.- Las empresas autorizadas para desarrollar actividades turísticas en las zonas francas que hayan sido consideradas por el Ministerio de Turismo, como convenientes para el desarrollo económico y social del país, gozarán de todos los beneficios que establece la Ley de Turismo.

Art. 64.- Quienes presten servicios turísticos dentro de las zonas francas y que no hayan sido autorizadas por el CONAZOFRA, se registrarán por la Ley de Turismo y las demás leyes pertinentes.

Art. 65.- El Consejo Nacional de Zonas Francas, definirá un mapa de las zonas deprimidas del país, para que se les dé prioridad al otorgar autorizaciones para el establecimiento de zonas francas.

Art. 66.- Las normas de esta Ley tienen el carácter de especiales y prevalecerán sobre cualesquiera otras, sea de carácter general o especial, que se opongan a ellas; y, no podrán ser modificadas o derogadas por otras leyes, sino por aquellas que expresamente se dicten para tal fin.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

Las disposiciones de esta Ley, sus reformas y derogatorias, están en vigencia desde la fecha de las correspondientes publicaciones en el Registro Oficial.



**Operarias de ARNECOM que trabaja en la Línea FORD**



**Trabajadoras ingresando al plantel industrial ARNECOM en la Ciudad de León.**



**Miembros del equipo investigador encuestando a trabajadoras que son parte de la muestra que se encuestó.**



**Miembros del equipo investigador encuestando a trabajadoras que son parte de la muestra que se encuestó.**



**Encuestadores interactuando con las Trabajadoras de ARNECOM en la aplicación de encuesta al momento de su receso.**