



Gap Inc. **WAL*MART** Limitedbrands **Timberland**  

INFORME PROYECTO CIMCAW/NICARAGUA

JUNIO 2005

This publication was produced for review by the United States Agency for International Development. It was prepared by DAI.

INFORME PROYECTO CIMCAW/NICARAGUA

Program Title: Continuous Improvement in the Central American Workplace

Sponsoring USAID Office: USAID/EI Salvador Central America Regional Programs

Cooperative Agreement Number: 596-A-00-04-00225-00

Contractor: DAI

Date of Publication: Junio 2005

Author: Rafael Amador Rodezno

ESTE documento ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este documento son responsabilidad de CIMCAW/MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

INFORME PROYECTO CIMCAW/NICARAGUA

JUNIO 2005

Dr. Rafael Amador Rodezno

La globalización tiene el efecto de elevar el conocimiento de los derechos de los pobres en su centro de trabajo y el de alertar a los consumidores de los países industrializados respecto de las condiciones de trabajo que experimentan los trabajadores que hacen algunos de los bienes que ellos compran y consumen.

Para que la globalización beneficie a los pobres es necesario que los gobiernos, las instituciones y la Sociedad civil fomenten estos conocimientos y presten su apoyo a los sistemas y políticas reguladoras que aportan la protección jurídica, física y social para los trabajadores.

I. INTRODUCCION:

Este diagnóstico se realiza en momentos que Nicaragua está siendo visitado por el Secretario General de OEA, bajo el amparo del artículo 18 del instrumento interamericano que establece el envío de misiones "cuando en un Estado miembro se produzcan situaciones que pudieran afectar el desarrollo del proceso político institucional", producido por la crisis institucional y política existente entre los diferentes poderes del estado. Esta se profundizó en la segunda semana de junio del 2005, cuando los tribunales nicaragüenses - manejados por los dos partidos mayoritarios de oposición al Ejecutivo - ordenaron al Presidente de la República entregar el control de empresas públicas a los administradores nombrados por el Legislativo, a lo que el Ejecutivo se ha negado por imperativo constitucional.

En este ambiente político, en Nicaragua se desarrolla, junto a los demás sectores productivos y generadores de empleo, el sector de la maquila. Esta característica de producción ha sido la más agresiva en generación de fuentes de empleo en los últimos 13 años y es la expresión de interconexión del país vinculada a los mercados internacionales, dentro de los procesos de globalización, en los cuales Nicaragua, junto con el resto del mundo, se encuentra inserta.

La intensidad de la competencia global ha puesto bajo presión al medio ambiente y las condiciones laborales. Las zonas libres de aranceles y los paraísos fiscales son ejemplo de esta carrera, donde los estándares se desploman en un intento de atraer inversiones.¹ Así mismo, las empresas buscan competitividad frente a otros inversionistas, mediante el pago de bajos salarios y de otros derechos laborales.

¹ Ramos S., Vargas J (2002): Diagnóstico: Avances y Retrocesos, Mujeres en las Maquilas de Nicaragua. MEC, Managua, Nicaragua.

Esta fuerza de crecimiento del sector en el país, estimulada entre otras, por los bajos costos de producción y la exención de pagos de impuestos y una mano de obra abundante, barata y competitiva, somete a tensión la capacidad de respuesta institucional y social que las contradicciones generadas por el sector maquila ejercen sobre la sociedad, entre otras, el cumplimiento y respeto a los Derechos laborales de la masa de hombres y mujeres incorporadas a esta actividad.

Otra situación que esta forma de trabajo trae consigo es el incremento en mayor proporción de mano de obra femenina, siendo que el 61% de la fuerza laboral de la maquila son mujeres², la mayoría jóvenes entre los 18 y 30 años de edad, quienes son hijas de un creciente sector marginal de la población en pobreza y pobreza extrema.³

En general, las mujeres están en desventaja organizativa, legal, y practica que los hombres en su posibilidad de mejorar sus condiciones de vida, debido a limitantes en la implementación de las leyes o por el hecho de tener que desarrollar una doble y hasta triple jornada⁴, lo cual la OIT entre otros, lo aborda como un tema de inequidad de derechos humanos y justicia social, que ponen en riesgo el desarrollo económico y sostenible de la sociedad en su conjunto.

En este marco de cosas, el proyecto CIMCAW, el cual representa a una alianza de múltiples actores que incluye a Development Alternatives Inc. (DAI), Social Accountability International (SAI), la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Cuero y Vestuario (FITTCV), y empresas de marcas multinacionales como Gap, entre otras, con apoyo financiero de USAID, se ha propuesto desarrollar un diagnostico, para Identificar las condiciones existentes en Nicaragua, a fin de garantizar el desarrollo e implementación de las actividades previstas por la Alianza CIMCAW en forma exitosa y con impacto sostenible.

II.- CONTEXTO NACIONAL EN EL SECTOR DE MAQUILA:

Las empresas de la llamada zona franca Industrial en Nicaragua, comenzaron a operar desde el año 1976, cuando se promulga el marco legal del régimen de zonas francas. Empieza a desarrollarse la Zona Franca Las Mercedes, habiéndose suspendido desde el año 1979, cuando operaban 8 empresas empleando a 3000 trabajador@s y reiniciándose en el año 1991 mediante la promulgación de la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación (Decreto

² CZF (2005): Departamento de Estadísticas de la CZF. Managua, Nicaragua.

³ MEC (2002): Campaña Empleo Si...pero con dignidad. Breve perfil de la Zona Franca en Nicaragua. Managua, Nicaragua.

⁴ Esta doble o triple jornada, se refiere a que la mujer trabajadora, esposa y/o madre llega a su casa a cumplir con las labores domesticas, y a veces a incorporarse a actividades organizativas o de otro tipo de su comunidad, sindicato, asociación de vecinos, etc., provocando en ellas un mayor desgaste físico y psicológico sumado a la carga que ya trae de su jornada de trabajo.

No. 46-91, publicada en La Gaceta, Diario Oficial del 22 de Noviembre de 1991), con el que se reestablece el régimen, creándose la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF) para la regulación del régimen (Para mas información de la CNZF, ver sección de Instituciones).

Esta comisión esta conformado por el MITRAB⁵, Ministerio de Fomento, Industria y Comercio⁶, Ministerio de Hacienda y Crédito Publico, Banco Central, y la Cámara de Industrias. Ellos aprueban las solicitudes de las empresas que quieren trabajar bajo el régimen de zonas francas del país.

Antes de una solicitud ser aprobada por la CNZF, para instalar y operar una empresa maquiladora en Nicaragua, estas deben de llenar requisitos definidos por las siguientes instituciones de gobierno al momento de su registro y deben mantenerse actualizados acerca de las modificaciones legales que surjan.

- **ProNicaragua:** es la institución gubernamental encargada de la promoción de la inversión. Por así decirlo, es la institución que da la bienvenida a la empresa
- **Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARENA):** regula el uso adecuado de los recursos naturales, así como el control de los efectos de la empresa en el ambiente.
- **Ministerio de Transporte e Infraestructura (MTI):** Con el cual hay que revisar y garantizar todos los aspectos sobre la construcción e instalación de las empresas, caminos de acceso, cuidado y mantenimiento de los mismos, etc.
- **Alcaldías:** Se debe de obtener el permiso de estas en dependencia de la ciudad o pueblo donde se decida instalar la empresa, así como revisar la tabla de impuestos locales, siempre y cuando no estén excluidos de las exoneraciones expuestas anteriormente.

El Decreto 46-91 permite el establecimiento de Zonas Francas Industriales de Exportación, en áreas de territorio nacional, sin población residente, bajo la vigilancia de la Dirección General de Aduanas y sometidas a un Régimen de Control Aduanero Especial. Este régimen brinda incentivos dependiendo del tipo de cliente, ya sea éste operador de zona franca, usuario de la misma o zona franca administrada⁷.

⁵ Es la institución encargada de los aspectos laborales y de Higiene y Seguridad Ocupacional. A la vez coordina el ente tripartita conocido como Consejo Nacional de Higiene y Seguridad. Entre otras, esta institución establece las obligaciones laborales, sindicales y permisos para establecer nuevas compañías.

⁶ Es la institución que se encarga de los aspectos económicos de las industrias, así como las negociaciones de los tratados de libre comercio, estudios de competitividad, desarrollo de proyectos para pequeñas y medianas empresas.

⁷ Para empresas Operadoras:

Desde el año 1998, esta industria tuvo un repunte, en gran medida debido a la estrategia implementada por el gobierno de apertura del mercado para promover la inversión extranjera, lo cual permitió captar alrededor de \$ 100 millones de capital extranjero.⁸ Entre otras acciones, el país ha participado en los trabajos del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), y ha firmado nueve acuerdos bilaterales para promover y proteger las inversiones extranjeras.

Desde el año 2000, el gobierno reforzó el trabajo para abrir aun más el intercambio comercial. Ha participado activamente en las negociaciones del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de América (TLC), (sobre el cual existen diversas opiniones sobre la conveniencia o no de su implementación, lo que ha provocado posiciones encontradas en los diferentes niveles de la sociedad).

-
- Exención del 100% del impuesto de la renta por un período de 15 años a partir de su funcionamiento. Exención total de pago de impuestos a la importación de maquinaria, equipo, herramientas, repuestos y otros implementos necesarios para el funcionamiento de la zona. Exención del pago de impuesto por constitución, transformación, fusión y reforma de la sociedad, así como del impuesto de timbres. Exención total del pago de impuesto sobre transmisión de bienes inmuebles afectos a la zona. Exención total de impuestos indirectos, de venta, o selectivos de consumo. Exención total de impuestos municipales.

Para Empresas Usuarias de Zonas Francas:

- Exención del 100% durante los primeros 10 años de funcionamiento y del 60% del año 11 en adelante del pago del impuesto sobre la renta. Los ingresos generados por su actividad en la zona, por los pagos efectuados a extranjeros no residentes, por concepto de intereses sobre préstamos o por comisión, honorarios y remesas por servicios legales prestados en el exterior o en el país y los de promoción, mercadeo, asesoría y afines, constituyen pagos por los cuales la empresa que opere en la zona no tendrá que efectuar retenciones en la fuente por concepto de IR. (Esta exención no incluye los impuestos por ingresos personales, salarios, sueldos emolumentos pagados al personal nicaragüense o extranjero que trabaje en la empresa establecida en la zona. Exención del pago del impuesto sobre enajenación de bienes inmuebles a cualquier título, inclusive impuesto sobre ganancias de capital, en su caso, siempre que la empresa esté cerrando sus operaciones en la zona, y el bien inmueble continúe afecto al régimen de zona franca. Exención del pago de impuesto por constitución, transformación, fusión y reforma de la sociedad, así como del impuesto de timbres. Exención de todos los impuestos y derechos de aduana y de consumo conexos en las importaciones, aplicables a la introducción al país de materias primas, materiales, equipo, maquinaria, partes o repuestos, muestras, moldes y accesorios destinados a habilitar a la empresa para sus operaciones en la zona, así como también los impuestos aplicables a los equipos necesarios para la instalación y operación de comedores económicos, servicios de salud, asistencia médica, guarderías infantiles, de esparcimiento y a cualquier tipo de bienes que tiendan a satisfacer las necesidades del personal de la empresa que labore en la zona. Exención de impuestos de aduana sobre los equipos de transporte que sean vehículos de carga, pasajeros o de servicios, 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 y Organismos Internacionales. Exención total de impuestos indirectos, de ventas o selectivos de consumo. Exención total de impuestos municipales. Exención total de impuestos a la exportación sobre productos elaborados en la zona.

⁸MEC (2002): Diagnostico Avances y Retrocesos Mujeres en las Maquilas de Nicaragua. Managua, Nicaragua.

También ha avanzado negociaciones con el tratado de libre comercio con Canadá (CA4-Canadá) y ha participado en la iniciativa del Caribe (CBTPI). Varias cláusulas incorporadas en estos acuerdos, proveen de beneficios especiales a las maquilas. Con las negociaciones del TLC, la producción de telas y similares ha comenzado a despertar mayor interés en algunos grupos de inversionistas.

Al iniciarse la instalación de empresas en los inicios de 1990, la falta de espacio de parque industrial era un problema. A la fecha de hoy, existen 18 operadoras funcionando, encargadas de la administración de igual número de zonas francas.

Características generales (número de fábricas, trabajadores, origen del capital):

Al mes de Mayo del año 2005, existen 68,000 trabajadores incorporados al sistema de maquilas en Nicaragua, de los cuales, 26,520 (39 %) son hombres y 41,400 (61%) son mujeres. Estos trabajan en 91 empresas maquiladoras distribuidas en 18 parques industriales. Estas 91 maquiladoras ocupan un techo industrial de 593,000 m².⁹ De estas, 53 son usuarias de parques industriales y 38 funcionan bajo la modalidad de zona franca administrada (ZFA)¹⁰.

Estos 68,000 empleos directos, han producido 295,257 empleos indirectos, 363,676 empleos reales y han beneficiado a un total de 1,818,380 nicaragüenses.¹¹

Al mes de mayo del 2005, el sector ha exportado U\$ 290 millones de dólares, lo que corresponde a un promedio de U\$ 58 millones por mes. El año 2004 el total de exportaciones ascendió a U\$600 millones, lo que corresponde a un promedio de U\$50 millones por mes.

Por otro lado, el total de exportaciones de bienes en régimen normal al mes de Diciembre del 2004 ascendió a U\$ 767 millones¹², totalizando U\$ 1,367 millones

⁹ CZF (2005): Departamento de Estadísticas de la CZF. Managua, Nicaragua.

¹⁰ZFA: modalidad de operación por la cual, previa autorización de la CNZF, una empresa Usuaría cuya actividad dependa de una Empresa Operadora de Zona Franca, pueda gozar de todos sus beneficios, sin estar dentro de ella. Se crea a través de Decreto 18-98.

¹¹Según la CNZF, cada empleo directo, genera a su vez 3 empleos indirectos en el sector servicios (transporte, vigilancia, recolección de basura, comiderías, mercados, clínica, etc.). El sector construcción que es el que mayor número de empleos indirectos genera, también se ve beneficiado ya que estas empresas constantemente hacen mejoras y ampliaciones. Las PYME se ven beneficiados por los subcontratos con empresas de zonas francas. Toda la gente empleada, cotiza al INSS y a INATEC (pero también demandan más servicios a estas instituciones).

En este análisis, no se menciona el hecho de cual sería la carga económica y social que tendría que asumir el país en la circunstancia que las maquilas se vayan, sin antes el país no hubiera definido una política de protección a los trabajadores, principalmente aquellos que hubieran sufrido problemas de mediano y largo plazo a su salud y capacidad productiva, debido a las condiciones en que realizara su trabajo bajo el régimen de zonas francas.

en exportaciones para el año 2004, correspondiendo de este total, **el 43.9% de exportaciones de zona francas.**

De seguir la misma tendencia de exportación de los primeros 5 meses del año 2005, el sector exportara a fines del año alrededor de U\$696 millones de dólares. El volumen total de exportación desde el 2000 asciende a U\$2,216 millones, el cual ha mantenido una tendencia ascendente sostenida.

El valor agregado¹³ anual desde el 2000 también ha presentado una tendencia ascendente sostenida, que inicio con U\$ 75 millones y ascendió al 2004 a U\$ 167 millones (correspondiente a un promedio mensual de U\$ 13.9 millones). Al mes de mayo del 2005, este ha ascendido a U\$87 millones, (promedio mensual: (U\$17.4 millones).

EVOLUCION DEL REGIMEN DE ZONAS FRANCAS DE NICARAGUA 1992-2005

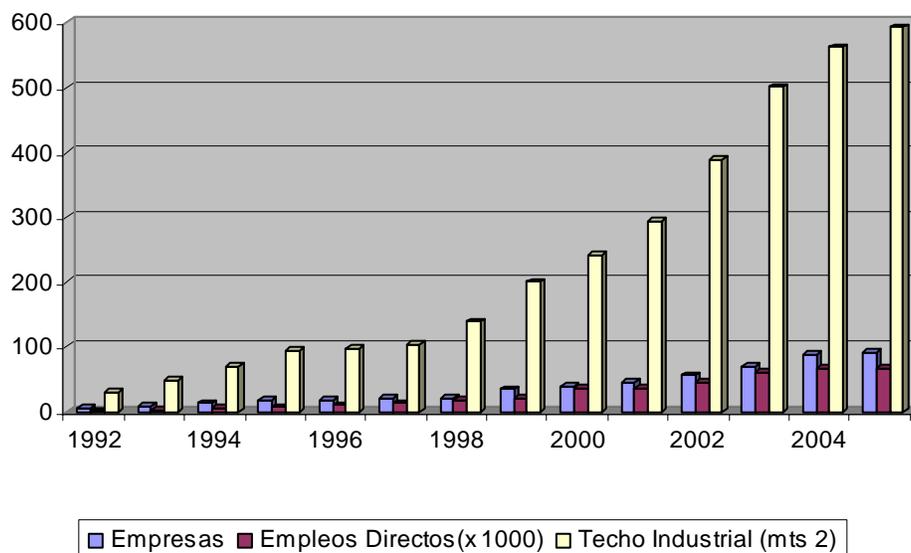
Descripción	Unidad	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05 mayo
Parques Industriales Activos	(Unidad)	1	1	1	1	2	2	2	5	5	5	7	12	16	18
Empresas	(Unidad)	5	9	13	18	18	20	21	35	39	45	56	70	88	91
Empleos Directos	(Miles)	1	2	5	7	10	13	18	21	37	37	46	60	66	68
Techo Industrial	(Miles m2)	30	49	71	95	97	103	139	200	242	293	390	501	562	593
Exportaciones	(Millones US\$)	3	7	27	66	126	164	182	203	250	296	347	433	600	290
Valor Agregado	(Millones US\$)	1	3	10	23	44	57	64	71	75	90	111	134	167	87

FUENTE: Comisión Nacional de Zonas Francas, Managua, Nicaragua, Mayo 2005.

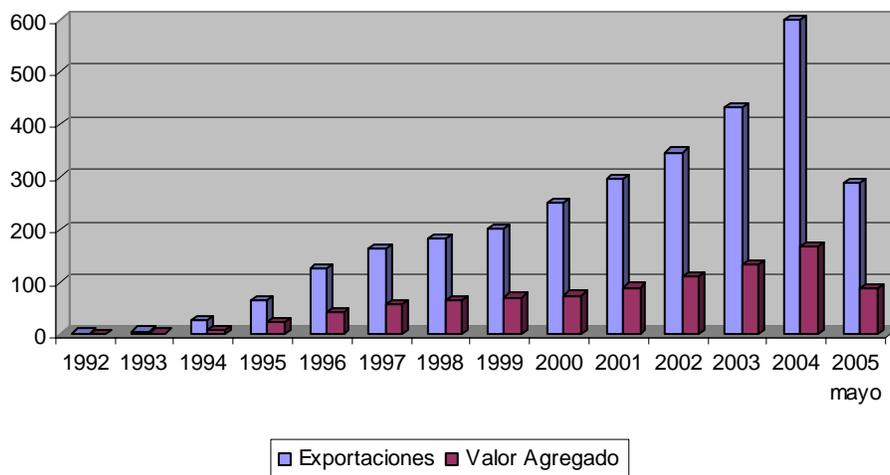
¹² Comunicación personal con el Dr. Humberto Arguello Ch., Director de Exportaciones, MIFIC. Nicaragua.

¹³ Valor Agregado: según la Responsable de Estadísticas de la CZF, se entiende por “valor agregado” al beneficio económico que recibe el país en concepto de la actividad de la maquila, al sumar los salarios, el consumo (teléfono, agua, luz, compra de servicios), compras de artículos de consumo)

Empresas,empleos (x miles) y Superficie Techo Industrial(m2 x miles) por año, Sector Maquila, 1992-2005. Nicaragua



Montos Anuales de Exportacion y Valor Agregado (en Millones de US\$), Sector Maquila, 1992-2005. Nicaragua



Actividad industrial a la que se dedican:

El sector más prominente es el Vestuario, siendo que 54 empresas (59% del total) se dedican a esta actividad, empleando a 51,799 trabajador@s (75% del total de empleados en maquilas). Le sigue en orden de importancia el sector tabaco, que tiene 9 empresas (9.9% del total de empresas) empleando a 3939 trabajador@s (9.9% del total de empleados en maquilas).

**DISTRIBUCION EMPRESAS SEGUN ACTIVIDAD Y
POBLACION POR ACTIVIDAD**

	VEST	TABACO	CARTON	ARNES	BORDA	CAJA	TEXTIL	OTRAS*	TOTAL
Numero Empresas	54	9	3	2	4	2	1	16	91
% de Empresas	59	9.9	3.3	2.2	4.4	2.2	1.1	17.6	100
Población	51799	3939	216	4372	465	391	196	7341	68719

% Poblacion 75 5.7 0.3 6.4 0.7 0.6 0.3 10.7 100

Bolsas Plasticas, Mueble Madera, Muebles Met, Calzado, Adornos, Comunicacion,
Quimicos, Aceite

OTRAS*:

Remanufactura Elect, Electronica, Generales

FUENTE: Estadísticas CZF, Managua, Nicaragua, Mayo 2005

Procedencia de la inversión:

El país que tiene mayor número de empresas es USA (26%) seguido por Corea (24%) y Taiwán (20%). Estos tres países, poseen el 70% del total de empresas del país. Por ser el sector Vestuario el predominante, se hizo un analisis por país, resultando que, Taiwán es el que mas empresas vestuarios tiene (30%), seguido por Corea y USA (cada uno con el 27% del total). Entre los tres países, acumulan el 84% de las maquilas vestuarios del país.

NUMERO GENERAL DE EMPRESAS Y NUMERO DE EMPRESAS VESTUARIAS POR PAIS

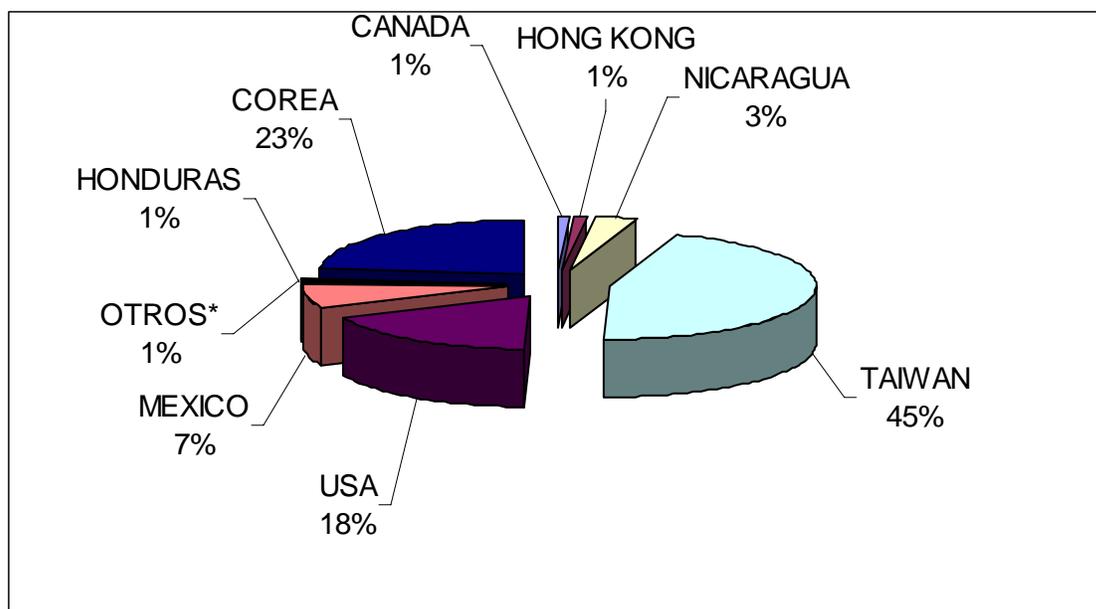
	Corea	ver nota a	Nicaragua	Taiwan	USA	ver nota b	Mexico	total
General	22	6	12	18	24	5	4	91
% General	24	6.6	13.3	19.8	26.4	5.5	4.4	100
Vestuario	14	2	4	16	14	1	1	54
% Vestuario	27	4	8	30	27	2	2	100

Nota a: Canada, Italia y Hong Kong (c/pais tiene 2 empresas, solo Canada tiene de vestuario)

Nota b: Belice, Argentina, Holanda, Guate, Hond (c/pais tiene 1 emp., solo Argentina tiene de vestuario)

FUENTE: Estadísticas de CFZ, Managua, Nic., Mayo 2005

Al analizar la distribución de la población empleada según el país que ha hecho la inversión, se nota que, el 45% esta empleada en maquilas de capital taiwanes, seguida por el 23% empleada en capital coreano y 18% en empresas de Estados Unidos de Norteamérica. Juntos, los tres países emplean al 86% de trabajador@s incorporado a maquilas en el país.



Fuente: Estadísticas CZF, Managua, Nicaragua, Mayo 2005

En anexos, se encuentra un directorio completo con el Nombre de la Empresa, procedencia de Capital, ubicación geográfica y parque industrial en el que se ubica, actividad a la que se dedica y contacto en la empresa (nombre, teléfono y e:mail).

Conflictos/debilidades del sector de la Maquila:

LA OTRA CARA DE LA MONEDA:

La estrategia para el Desarrollo implementada por el actual gobierno plantea que "las empresas maquiladoras son un paliativo para enfrentar los niveles de pobreza existentes en Nicaragua"¹⁴, pero lo que no se dice es que en la forma en que esta organizada en este momento, esta alternativa es temporal y que lo mínimo que asegura es la sobre vivencia.

En la forma como se esta desarrollando la actividad de la maquila en estos momentos no contribuye a resolver los problemas de salud, ni educación, ni de desarrollo, pero además se constituye en un eje desarticulador y desintegrador de la economía. Si se toma en cuenta que la educación es uno de las inversiones fundamentales para el desarrollo de cualquier nación y sucede que en la maquila, la mayoría de sus integrantes son jóvenes en edad de

¹⁴ Nicaragua es hoy el país más pobre de América Latina, superando sólo a Haití. Ocupa el lugar 126 en la clasificación de países que hace el PNUD al tener un índice de Desarrollo Humano del 0. 547. La pobreza ha aumentado al 70% de los hogares, medido como la no cobertura de dos canastas básicas con el ingreso promedio familiar reportado en encuestas (IEN-ASDI 71%) (PNUD 70%, publicado en 1999).

formación, estos abandonan sus estudios para conseguir complemento para sus hogares. Los salarios apenas superan el salario mínimo legal (el cual no es suficiente para cubrir la canasta básica), lo que lleva a las y los trabajadores a aceptar trabajar horas extras para elevar algo su salario. Este exceso de horas de trabajo sumado a negativas condiciones de trabajo (hacinamiento, incumplimiento de normas de seguridad, iluminación y ventilación inadecuada, riesgos ergonómicos generalizados¹⁵), van acumulando una carga de situaciones, que profundizan las condiciones de subdesarrollo y dependencia.

Sumado a este hecho, en el país no existe una Política Nacional de Empleo y Producción, lo que provoca el riesgo que las inversiones sean de corto plazo, pero los problemas generados en su momento, serían heredados a toda la sociedad en su conjunto.

En estas condiciones, los derechos humanos y laborales están pasando a un segundo plano y no se ven claras acciones que garanticen que esta actitud cambie a corto o mediano plazo, una vez que las maquilas se vayan del país.

Pese a que la maquila está abriendo fuentes de empleo, tiene efectos positivos sobre la balanza de pago mejorando notoriamente la imagen del país ante la inversión extranjera y los acreedores internacionales, es importante visualizar los ingresos que se dejan de percibir por exoneraciones fiscales, facilidades aduaneras para sus importaciones y la inversión en construcción de techo industrial para que las empresas operen.

Todo hace indicar que la creación de empleos se ha centrado al número de puestos de trabajo, pero no a la calidad de los mismos (bajos salarios, violación sistemática a los derechos humanos, alta rotación de los puestos de trabajo, accidentes y enfermedades debido a los problemas de las condiciones de trabajo y falta de inversión en el factor humano, etc.)¹⁶.

A pesar que el país presenta condiciones excepcionales para los inversores, estos aún tienen que enfrentar algunos retos. El costo de flete marítimo es el más alto de los cinco países Centroamericanos (costo por contenedor desde Nicaragua, \$2320.00, vs \$1610.00 desde el Salvador, y los demás, son aún más baratos¹⁷). En opinión de personas relacionadas con el tema, este costo es alto ya que el país no cuenta con un puerto en el Caribe y, al tener que pagar transporte desde Nicaragua hasta Puerto Cortés, en Honduras, los costos de traslado de producción con relación a los costos hondureños se pueden incrementar significativamente. Además, la electricidad tiene una tarifa moderadamente alta (11.7 centavos de dólar por Kwh, vs. 8.04 de El Salvador y

¹⁵ MEC (2003): Diagnóstico, Radiografía de las Condiciones Socio-Laborales en las que trabajan las mujeres en las maquilas. Managua, Nicaragua.

¹⁶ CEPS (2003): Condiciones laborales y de Derechos Humanos de las y los trabajadores de la Zona Franca Saratoga. Managua, Nicaragua.

¹⁷ Fuente: Vestex (2003), citado por CEPAL.

8.11 de Costa Rica)¹⁸ y los costos de llamadas internacionales a EEUU por minuto (0.90 tarifa máxima, 0.70 tarifa mínima), es solo mayor en Honduras¹⁹.

Fortalezas del sector maquila:

Además de haber demostrado el gobierno ser un gran facilitador de este tipo de inversión, uno de los incentivos de invertir en maquilas en Nicaragua es su abundante fuerza de trabajo. El 56% de la población es menor de 25 años, siendo que el 36.5% de la población corresponde a la PEA. La tasa de Ocupación oficial es del 89.3%, la tasa de desempleo es de 9.8% y la de subempleo es de 12.1.²⁰

Esta fuerza de trabajo es conocida por su fortaleza, flexibilidad, alta productividad, buenos hábitos de trabajo y aprovechamiento adecuado de las capacitaciones. La actividad productiva esta evaluada como la segunda más alta, siguiendo a Costa Rica.

Aunque triste pero real, el salario mínimo es el más bajo de la región, siendo el mínimo de \$0.37 por hora²¹ y el market wage: \$0.67 por hora.

Nicaragua no tiene cuotas para exportar a Estados Unidos, lo que se convierte en una fortaleza para la industria maquiladora instalada en el país y actúa como incentivo para los inversionistas que quieran iniciar operaciones en suelo nicaragüense, ya que se elimina una de las restricciones más importantes para el ingreso al mercado estadounidense.

Nicaragua fue el único país de la región en conseguir un trato preferencial en el rubro textil-vestuario en al negociación del CAFTA a través de los tratado Preferenciales (TPL), que permitirán importar tela de terceros países por un periodo de 10 años y que los productos terminados entren al mercado norteamericano libre de aranceles. Otra ventaja, es la seguridad ciudadana relativa comparada al resto de los países de la región.²²

Así mismo, mientras en Nicaragua no se alcance un ingreso per cápita de \$ 1,000.00 anuales, hará que los beneficios fiscales acordados por la OMC permanezcan por lo menos otros 15 años (pico que ya varios países de la región están alcanzando).²³

¹⁸ Fuente: CENPE, ICE

¹⁹ Fuente: TELCOR 2003. Managua, Nicaragua.

²⁰ Pagina Web Banco Central de Nicaragua (<http://www.bcn.gob.ni/estadisticas/indicadores/1003/3-1.htm>). Los datos aparecen reportados hasta el 2001. La tasa de sub- empleo medida en unidades equivalentes de desempleo abierto.

²¹ Este salario mínimo es NETO, es decir, no se incluyen los montos de las prestaciones de ley. Fuente: Responsable de Estadísticas de CZF.

²² CNZF (2005): Brochure “Zona Franca, Zona libre de Desempleo! Vol 1, No 1. Managua, Nicaragua

²³ CNZF (2005): Brochure “Zona Franca, Zona libre de Desempleo! Vol 1, No 1. Managua, Nicaragua

Programas o Centros de capacitación:

La capacitación en materia de Derechos laborales la desarrollan tanto organizaciones que trabajan por los derechos laborales de las y los trabajadores (CENIDH, CEPS, MEC) como instituciones de Gobierno cuya responsabilidad es promover los derechos humanos (Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, PDDH), grupos de mujeres que trabajan en la maquila (Movimiento de Mujeres Empleadas y Desempleadas Maria Elena Cuadra, MEC), centrales sindicales (CUS, CTNa, MLab), proyectos internacionales (Cumple y Gana) y empresas (PASE).

La mayoría de estas capacitaciones las realizan directamente estas organizaciones mediante el financiamiento que reciben de organizaciones homologas en el exterior (como es el caso de la ORIT con la CUS) o de sindicatos daneses (como el caso de 3F, antes SiD para las centrales de la Mesa Laboral adscritas a la CST) o de organizaciones de solidaridad europeas, (Conrad Adenauer, Friedrich Ebert, que apoyan a la CUS, el FOS de Bélgica y el Comité Danés de Solidaridad con C.A., que apoyan a la MLab), u otras que apoyan al MEC. El PASE, además de operar igual a las anteriores, también vende servicios de capacitación en materia de derechos laborales.

Estas capacitaciones están dirigidas a trabajadoras y trabajadores y la mayoría son de poca duración (4 – 8 horas, sin planes de seguimiento ni evaluación). También existen proyectos que realizan como parte de su plan de trabajo, capacitaciones en estas materias, como es el caso del proyecto Cumple y Gane (quienes reciben financiamiento del USDOL, siendo sus temas los relacionados con: Formación de Formadores en derechos laborales, Resolución Alternativa de Conflictos, Asuntos relacionados con la Conciliación Laboral). Este proyecto capacita a empleadores, trabajadores y funcionarios de gobierno y sus entrenamientos tienen una duración de 8, 12 hasta 16 horas.

De todas estas mencionadas, solo 5 de estas instituciones u organizaciones (tres ONG's, una institución estatal y una privada) fueron identificadas como instancias mas organizadas y con mayor sistematicidad en relación a la ejecución de capacitaciones en derechos laborales. Estos son (cada uno de estos centros e institución cuentan con una descripción mas detallada en la sección de Análisis de los actores del sector):

- El Maria Elena Cuadra (MEC): se encuentra directamente trabajando con las trabajadoras en la mayoría de parques industriales y ha logrado ir creando un ambiente de “dialogo” con los patrones, aunque sus capacitaciones las hacen fuera de las horas de trabajo. Así mismo han creado sus propios materiales de capacitación, los cuales están enlistados en la Bibliografía. Cuenta con 4000 promotores. Su programa de capacitación cubre los siguientes temas: salud, género, negociaciones, resolución de conflictos, abuso intrafamiliar, derechos humanos y

- laborales, autodefensa, códigos de conducta, oratoria pública, yoga, medicina oriental y teatro.
- Profesionales por la Auditoría Social Empresarial (PASE): es una empresa que ejecuta capacitaciones y fomenta las buenas prácticas laborales con una misión amplia de la visión de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Sus actividades las realizan mediante la implementación de Investigación, capacitación y auditoría, así como monitoreo de códigos de conducta.
 - El Centro de Estudios y Promociones Sociales (CEPS): trabaja en el parque Saratoga, tiene su red de capacitadores (los cuales son limitados) y en este momento, han tenido problema de apoyo de la gerencia de las empresas donde trabajan, por haber facilitado los espacios de capacitación que tenían, para apoyar la organización sindical. Cuentan con sus propios materiales de capacitación, los cuales están enlistados en la Bibliografía.
 - El Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH): Promueve la autodefensa de los derechos humanos mediante una red de promotores populares "Padre César Jerez". Organiza e imparte talleres de capacitación a diferentes sectores de la población en todo el territorio nacional. Poseen un Centro de Documentación con información especializada sobre de los Derechos Humanos.
 - Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH): Estos realizan capacitaciones básicas en materia de Derechos Humanos. Tienen 5 módulos básicos, cada uno de una duración de 8 horas. El total de la capacitación básica es de 40 horas. Estas capacitaciones las dan a Trabajadores y funcionarios del gobierno, así como a grupo de mujeres y adolescentes. La Procuraduría realiza estas capacitaciones de manera permanentes y masivas, aunque los y las trabajadores, no son sus únicas poblaciones de interés. Estas se financian con apoyo de la cooperación externa, sobre todo de los países europeos. Los materiales y la bibliografía que utilizan en estas capacitaciones, se encuentran enlistadas en la bibliografía.

Estos centros e institución, trabajan con fondos de proyectos, en su mayoría de organizaciones europeas. A excepción de PASE, los demás no cobran por estos servicios. El que tiene mayor presencia en los lugares de Trabajo es el MEC, los mas especializado son el CENIDH y la PDDH.

Sistemas de resolución alternativa de conflictos

Oficialmente, en el MITRAB existe la Sub Dirección de Conciliación y Negociación Colectiva. Esta es una de las 3 Direcciones específicas de la Dirección General de Relaciones Laborales. De ella dependen dos departamentos: 1) Conciliación Individual (se encarga de los procesos de conciliación como tal, y hasta hace un año, también se encargaba de llevar los casos por la vía judicial, la cual se separo y se creo una oficina de Defensoria

laboral, la cual depende de la Dirección Jurídica) y 2) Negociación Colectiva (que se encarga de la negociación de los convenios colectivos).

La actividad fundamental de esta instancia es el de realizar los trámites conciliatorios (su creación esta estipulado en la ley 290). Es una instancia para promover la conciliación y evitar los trámites judiciales, en caso de despidos. **NO ES UN TRAMITE OBLIGATORIO**, y esto provoca problemas a la gestión de esta instancia.

Según los funcionarios de la sub dirección de conciliación, la experiencia de la mayoría de los casos es que la patronal prefiere pasar a la acción judicial, esperando que en el transcurso de la “espera”, el o la trabajadora dejen el proceso y por tanto se caiga la demanda y se anule el juicio, el cual siempre resulta a favor de los empleadores. Sin embargo, refieren los funcionarios, que pese a que el trabajador es el que mas se desgasta en el proceso judicial, también la empresa pierde imagen y se les incrementan los costos, que si hubiera atendido al nivel conciliatorio.

Según la sub directora de esta instancia (Lic. Karem López), esta instancia no esta siendo adecuadamente utilizada, debido a:

- Desconocimiento del trabajador de la existencia de la instancia, así como de sus derechos como tales. Un desconocimiento permanente que llega a esta oficina es de no saber que la figura de “Preaviso” dejo de existir desde al año 1995.
- Por la joven edad de los demandantes de la maquila, estos no tienen la actitud o deseo de hacer uso de sus derechos o de reclamar los mismos, por lo que prefieren simplemente perder el caso e incorporarse a otro puesto o empresa.
- El hecho de no ser obligatorio para los empleadores, hace que estos dejen que los trabajadores que hacen uso de esta instancia, se desgasten, para ver si botan la gestión. Uno de los agravantes para los trabajadores es que la mayoría que atiende esta instancia es que **NO** tienen copia de su contrato o de sus colillas de pago del INSS (aunque si esta ha mejorado últimamente).
- La distancia de la oficina de los lugares donde están ubicados los trabajadores (Tramite esta centralizado en Managua –MITRAB-).
- Falta de confianza en la gestión de las oficina satélites.

La atención que reciben los trabajadores en esta instancia es gratuita (pero como se menciona, no es efectiva).²⁴ Cuando el caso se pasa a nivel judicial, los

²⁴ Según el Ex Inspector General del Trabajo, la mayor cantidad de casos que llegan a Conciliación del MITRAB son del sector servicio y no de zonas francas. En este momento hay dos demandas metidas de zonas francas, cada una con una gran cantidad de trabajadores, pero para efecto práctico, solo se considera como dos casos.

trabajadores tienen que pagar su defensa, o recibir apoyo de bufetes populares. Entre estos se destacan:

- ✓ Bufete del MEC: Teléfono: 222-2601, Managua, Nicaragua.
- ✓ CENIDH Teléfono: 266-8940, 222-2563, Managua, Nicaragua.
- ✓ Bufete Jurídico UCA: Universidad Centro Americana, Managua, Nicaragua.
- ✓ Colectivo de Mujeres IZTA: Teléfono: 249-0062, Managua, Nicaragua.
- ✓ ANPDH: Teléfono: 266-8062, 266-8063, Managua, Nicaragua.

En cuanto a la existencia de una estructura que maneje el tema de Resolución Alternativa de Conflicto (RAC), el proyecto Cumple y Gane lo tiene como parte de sus componentes de colaboración.

El SIECA dio capacitación a funcionarios del MITRAB en estos temas, mas sin embargo, no se llevo a organizar el Centro que estaba propuesto formarse con el apoyo de esta instancia. En la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN) de la ciudad de León, existe un centro que trata estos temas. El 27 de junio del 2005 salio publicada en La Gaceta la ley de Conciliación, Mediación y Arbitraje.²⁵

Así mismo, la empresa PASE (ver descripción de instituciones y organizaciones) tiene como un de sus componentes el desarrollo del RAC.

MARCO LEGAL QUE PROTEGE LOS DERECHOS LABORALES:

Durante la década de los ochenta, se dieron reformas laborales que han sido definidas como integrales, las cuales implicaron hasta la reforma de la Constitución, hacia el derecho social. Estas reformas laborales provocaron la individualización de las relaciones laborales por la entrada (el contrato), por el proceso (las condiciones de trabajo) y por la salida (el despido). Es la reforma que por su integralidad y complejidad ha colocado al sindicalismo de la región ante la merma ascendente de los afiliados, producto de la inoperatividad práctica de la libertad sindical²⁶.

Los instrumentos legales que dan el marco para proteger los derechos laborales están contemplados en la Constitución Política de Nicaragua (Arto. 57, 82, 87). Así mismo, Nicaragua ha sido signatario de 54 de los convenios internacionales de OIT (ver en [www.leylaboral.com/Nicaragua/convenios OIT Ratificados](http://www.leylaboral.com/Nicaragua/convenios_OIT_Ratificados)).

²⁵ Comunicación personal con Dr. Edgar Chamorro, SIECA, Guatemala.

²⁶ Moreno, R. y Torres, L (2005), en Reformas laborales y acción sindical en Centroamérica. Reformas laborales y acción sindical en Centroamérica. María Roquebert León (COORDINADORA). Fundación Friederich Ebert. Centro América.

Sin embargo, no existe un sistema suficientemente preparado tanto en recursos financieros como humanos que se encargue de hacer cumplir la Ley de manera oportuna o de sancionar el incumplimiento de estos preceptos.

Por otro lado, el Código del Trabajo (el cual fue reformado y se aprobó mediante la Ley 185, publicada en la Gaceta 205 de 30 de octubre de 1996 y entro en vigencia el 31 de diciembre de 1996) establece en sus principios fundamentales que la normativa laboral constituye normas de orden publico de donde procede que el interés social prima sobre el interés privado, como consecuencia sus disposiciones son de obligatoria aplicación para todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran establecidas en el país, y también preceptúa que los beneficios sociales a favor de los trabajadores son un mínimo de garantía nada mas.

El Código del Trabajo contiene normativas proteccionistas de los derechos del trabajador aunque no lo suficiente para garantizar el cumplimiento del respeto a los derechos laborales y humanos de los y las trabajadoras, ya que no existe un sistema coercitivo para su cumplimiento y los montos de las multas son irrisorios con relación a la gravedad de la infracción cometida.

Con las modificaciones hechas al Código del trabajo, el incumplimiento de las RESOLUCIONES JUDICIALES no son exigidas, y se pueden compensar con dinero (ahora el código no sanciona al empleador). Esto ha provocado en la práctica, que las RESOLUCIONES JUDICIALES no sean acatadas de acuerdo con el Arto Constitucional 167, y los trabajadores tienen un instrumento menos a su favor para defender sus derechos.

Por otro lado, para los trabajadores nicaragüenses el libre mercado en que se encuentra inmersa la dinámica económica del país, ha significado la flexibilización laboral²⁷, dejando a los trabajadores en manos de la oferta y la demanda.

El sector empresarial busca como bajar sus costos a costa de la eliminación de las prestaciones económicas y sociales²⁸ convirtiendo la relación laboral en un

²⁷ El proceso de flexibilización incluye, entre otros, la monetización de los Convenios Colectivos lo cual ha consistido en la eliminación del convenio incorporando el valor cuantitativo de los derechos adquiridos a los salarios. El Convenio Colectivo, como un instrumento legal de mejora de los derechos ya reconocidos en el Código de Trabajo, de hecho desaparece. Moreno, R. y Torres, L (2005).

²⁸ Muchos Empresarios aun ven la inversión en derechos laborales (entre otras, la seguridad, salud y ambiente en el Trabajo) como un gasto, pese a haber un grupo cada vez mas grande de empresarios que han empezado a adoptar la Responsabilidad Social Empresarial, RSE, como una estrategia que a la vez que eleva productividad, va desarrollando un cambio positivo en las relaciones laborales de sus empresas. En Nicaragua estos empresarios se encuentran organizados en “uniRSE”, teléfonos: 278-3030 / 278-8000 ext. 139). Este es un organismo del sector privado para la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que ofrece servicios a la empresa privada y sus gremios, a la sociedad civil, organismos nacionales e internacionales y al gobierno en esta materia y es contraparte para organismos regionales e internacionales de la RSE. Las tareas para el 2005 son:

- Organizarnos y formar alianzas estratégicas

contrato privado en el cual se reconoce que el trabajo es una mera mercancía. Todo ello quedó constatado posteriormente en Código de Trabajo reformado.

El Ministro del Trabajo del MITRAB firmo el 23 de enero de 1998 la “Resolución Ministerial relativa al Trabajo en las Zonas Francas radicadas en la Republica de Nicaragua”. En sus 10 artículos, se dispone: Arto 1: asegurar empleo sin discriminación ninguna (inclusive por causa de embarazo), Arto 2: Estabilidad laboral (de nuevo se resalta embarazo), Arto 3: Respeto físico, verbal y psicológico, Arto 4: sobre condiciones de trabajo, entre las que se incluyen la realización de chequeos médicos, educación y capacitación continua en SST, mejoramiento del medio ambiente laboral, comunicación entre empleadores y trabajadores.

El arto. 5, relacionado con la afiliación al seguro social, el arto. 6, relacionado con el salario y prestaciones acordes a la ley, el arto. 7: relacionado con las jornadas de trabajo, arto 8: relacionado con el derecho de organización de los trabajadores y de negociación de convenios colectivos, el arto. 9: relacionado con la prohibición de contratación a menores de 14 años.

Así mismo, en 1999 emitió una Resolución Ministerial que contiene todos los derechos laborales y humanos de los y las trabajadores y las obligaciones de las empresas, el que fue suscrito por todas las empresas. El MITRAB (más información en la sección de “Instituciones”), es el garante del cumplimiento de esta resolución, por medio de la Inspectoría General del Trabajo. Para ello cuenta con un equipo de 68 inspectores, de los cuales 17 son departamentales y el resto son inspectores de base. Estos actúan con un presupuesto extremadamente limitado, lo que obviamente limita su impacto.

Esta instancia se rige por el Decreto 1397, (el cual fue modificado por el “Reglamento de la Inspección de Trabajo” que entro en vigencia a partir del diecisiete de agosto del año dos mil cuatro, y luego fue derogado en 2005, en vista que el decreto de agosto del 2004, dejaba sin muchas atribuciones

-
- Hacer un primer estudio sobre la situación de la RSE en Nicaragua
 - Profundizar y divulgar el tema de la RSE en Nicaragua (trabajo público; cursos y talleres con periodistas); website, boletín, etc.
 - Elaborar ofertas específicas para el sector privado (tanto sus gremios, como PYME y empresas concretas), para el gobierno y para organismos - AJE
 - Introducir el tema en el proceso académico en universidades
 - Preparar el II Foro de la RSE
 - Participar en la discusión sobre el tema al nivel regional e internacional

Al momento de efectuarse este diagnostico, no existe ninguna empresa maquiladora incorporada a este grupo, aunque ya se han iniciado conversaciones entre uniRSE y estas para su incorporación (comunicación personal con Daisy Largaespada, Directora Ejecutiva uniRSE). La Industria de la maquila, tiene su propio comité de Responsabiliadd Social (ver en Instituciones, el caso de ANITEC).

a los inspectores, volviendo a entrar en vigor el Decreto 1397 (comunicación verbal con el Dr. Emilio Noguera ex Inspector General del Trabajo).²⁹

Al revisar los diagnósticos que se han efectuado en relación a los Derechos Laborales en la Maquila (ver referencias), la mayoría de las recomendaciones propuestas en estos diagnósticos están orientadas al cumplimiento coercitivo de la Ley, así como a la imposición de sanciones o multas en caso de su incumplimiento y no se hacen propuesta orientadas a que la Ley sea un medio de educación y orientación para construir un marco de relaciones laborales mas adecuados (sin embargo, en la practica se ha visto que esta cultura coercitiva no ha sido efectivo para resolver el problema que se presentan en los derechos laborales).

La consecuencia de esta falta de capacidad institucional sumada a una débil decisión política de hacer cumplir la ley, es que se tienen gran cantidad de testimonios documentados sobre denuncias en las que se demuestra que aun falta mucho que desarrollar en materia de derechos laborales en Nicaragua. Los Derechos más denunciados han sido: la violación del derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, prestaciones sociales, libertad sindical, protección especial de la maternidad entre otros³⁰. Una serie de estos testimonios, se encuentran en los anexos bajo el titulo de “Denuncias”.

En los últimos 4 años, el Ministerio del Trabajo (MITRAB, ver en instituciones) quien es la autoridad competente en materia laboral, ha estado orientando sus acciones a servir de facilitador para que se cumpla con la Ley y sus normas.

En los dos últimos meses, el MITRAB y la CZF han desarrollado un convenio de capacitación para desarrollar inspectorias en la CZF (lo cual en los medios de comunicación, mencionan que es una mascara puesta entre ambas instituciones, para crear una inspectoría privada de la CZF, lo cual de ser así, es ilegal)³¹. Esta iniciativa bipartita, ha creado reacciones diversas en los medios de comunicación y una oposición directa de los trabajadores sindicalizados y algunos organismos de derechos humanos.

²⁹ Durante las entrevistas con los miembros de la Mesa Laboral y el CENIDH el 29 de Junio del 2005, ellos no están informados sobre esta derogación del decreto firmado en agosto del 2004.

³⁰ CENIDH (2004): Maquila en Nicaragua, ¿Una Esperanza?, Conflictividad laboral en la maquila, Un analisis desde la práctica de los Derechos Humanos. Managua, Nicaragua.

³¹ En conversación el 29 de junio del 2005 con dos de las organizaciones que han estado denunciando este hecho (CENIDH y Mesa Laboral), el consultor llega a la conclusión que hay muchos vacíos en la apreciación de lo que se esta denunciando, que no ha habido la oportunidad y los espacios para que el MITRAB y la CZF hable con suficiente tiempo y dando las suficientes explicaciones, tanto a los trabajadores como a los medios, para aclarar bien de que se trata este convenio de capacitación. Otro asunto que se destaca en este hecho es que los trabajadores NO fueron tomados en cuenta para desarrollar esta acción, lo cual los ha hecho sentirse excluidos y por ahí, suspicaces. De nuevo surgen, a nuestro criterio, parte de las consecuencias de no desarrollar un trabajo hecho en comunicación adecuada entre los tres sectores (falta del ejercicio del dialogo tripartito).

Últimamente se están efectuando auditorías socio-laborales realizadas por empresas privadas (la mayoría extranjeras) de modo bilateral entre la empresa que se audita y la empresa auditora, sin que el MITRAB sea tomado en cuenta ni que ejerza su función de autoridad competente. En este momento no existe en el marco legal una figura que apoye o refuerce la acción del MITRAB en el control, asesoría o supervisión de este tipo de auditorías externas (entrevista con el Dr. Luis Rodríguez, Asesor del Ministro), lo cual significa, un vacío legal importante.

El riesgo con estas auditorías externas, es que estas se hacen en base a los códigos de conducta de grupos internacionales, los cuales no han sido avalados por el MITRAB. De certificarse una empresa con estándares inferiores a los definidos en la legislación nacional, implicaría que la empresa resuelve su problema de “Certificación”, pero el incumplimiento de la normativa laboral nacional, pudiera provocar violaciones de los derechos laborales, no contemplados en estos códigos externos, dejando el problema en el país (tanto de la violación de los derechos como sus consecuencias sociales, económicas y políticas).

Por otro lado, el MITRAB buscando como llenar sus vacíos y debilidades institucionales, ha estado recibiendo apoyo de varios proyectos internacionales, con el propósito de elevar la divulgación de información y conocimiento de las mismas, de modo que tanto los empleadores y trabajadores puedan elevar sus calidad de dialogo, de cara a la búsqueda de soluciones adecuadas.

Uno de estos proyectos, es “Cumple y Gane” (ver ficha No. 1). Este proyecto desarrolla actividades de información y sensibilización sobre las leyes y normas laborales nacionales de cada país. Incluye la construcción del sitio web www.leylaboral.com, que es un espacio para efectuar consultas y contiene la legislación laboral de Nicaragua.

Así mismo, apoya el fortalecimiento de los sistemas de inspección laboral del país de manera que sean más eficaces y confiables, con el propósito de incrementar el cumplimiento, no solo forzoso sino incluye la implementación de un sistema electrónico de manejo de casos, con el fin de agilizar el trabajo de los inspectores, y al mismo tiempo, que le permita a la administración contar con un instrumento de planeamiento de la gestión administrativa.

Apoyando estas acciones, promueve el uso de la resolución alternativa de conflictos en las oficinas centrales y regionales de los Ministerios del Trabajo. Así mismo, estimula a los trabajadores y empleadores para que utilicen dichos métodos y técnica, sobre todo, en la mediación y conciliación de conflictos laborales³².

³² Fuente Directa de Ana Julia Moreno, Facilitadora Nacional del Proyecto Cumple y Gane. Este es financiado por USDOL y administrado en consorcio por FUNPADEM de Costa Rica y Abt Associates Inc. De Estados Unidos de América.

Para facilitar la ubicación de las Normas Laborales de Nicaragua, estas se enlistan a continuación. Si se encuentra conectado a internet, puede acceder al documento haciendo doble click sobre el mismo.

- [Código de Trabajo](#)
- [Constitución Política de la República de Nicaragua](#)
- [Código de la Niñez y la Adolescencia](#)
- [Decreto de la Reforma a la Ley de Asociaciones Sindicales No. 93-2004](#)
- [Ley No. 192 \(Reformas parciales a la Constitución Política de Nicaragua\)](#)
- [Ley No. 330 \(Reforma Parcial a la Constitución Política de la República de Nicaragua\)](#)
- [Ley No. 442 \(Interpretación Auténtica del Artículo 236 del Código de Trabajo\)](#)
- [Ley No. 456 Adición de Riesgos y Enfermedades Profesionales](#)
- [Ley General de Salud](#)
- [Ley Marco de Implementación de las Reformas Constitucionales](#)
- [Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo \(Ley No. 290\)](#)
- [Ley de Salario Mínimo](#)
- [Ley de Seguridad Social](#)
- [Ley de Servicio Civil y de Carrera Administrativa](#)
- [Reglamento de Asociaciones Sindicales](#)
- [Reglamento General de la Ley de Seguridad Social](#)
- [Reglamento de la Inspección del Trabajo](#)
- [Reglamento de la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, Decreto No. 87-2004](#)
- [Resolución Ministerial Relativa a la Aplicación del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción](#)

Hace 4 semanas y con financiamiento del “Fondo Mundial”, dio inicio una consultoría para elaborar la “Norma de Higiene y Seguridad del Trabajo aplicable a la Prevención de Riesgos Laborales ante las ITS (infecciones de transmisión sexual) y VIH/SIDA en los centros de Trabajo”, con la cual se espera tener un instrumento que entre otras cosas, eleve los derechos humanos de las y los trabajadores que se encuentren con este grupo de patologías. Esta norma esta sustentada en la Ley 238 (Ley de Promoción, Protección, y Defensa de los DDHH ante el SIDA).

III.- ANALISIS DE LOS ACTORES DEL SECTOR:

A continuación, encontrara una síntesis de todos y un FODA de la mayoría de los actores entrevistados que participan en la maquila.

III.1.- SECTOR EMPRESARIAL:

- **Asociación Nicaragüense de Textiles y Confección (ANITEC).**
www.anitec.net

ANITEC es la asociación que realiza el trabajo de redes entre las compañías textiles y de la confección en Nicaragua, incluyendo a las fábricas y otros sectores relacionados con este sector. ANITEC esta unificando a la industria de manera vertical (textil, maquila y retailers) así como horizontalmente (fabricantes y proveedores de servicios) para el mayor beneficio de sus miembros y para el desarrollo mas veloz de toda la industria nacional.

A través de ANITEC, sus socios (Fabricantes de textiles y vestuario) se ponen en contacto con otros proveedores de servicios o con clientes. Entre estos los mas importantes son:

Contactos mundiales entre potenciales clientes.

Representación de sus socios en eventos internacionales, donde promueven la industria nacional.

Búsqueda, atención y orientación a nuevos potenciales inversores, con la colaboración de ProNicaragua.

Promoción de la membresía de las compañías o empresas que proveen de servicios al sector maquila.

ANITEC es la asociación diseñada para proteger los intereses de sus miembros, que son las empresas de la industria textil y confección de Nicaragua. No se dedica al entrenamiento ni implementación de los derechos laborales de los trabajadores. En este momento, no consideran posible que los empleadores y trabajadores puedan trabajar juntos, Porque (consideran que) los sindicatos mas fuertes son controlados por partidos políticos y tiene mas fines políticos que sociales.....”

ANITEC posee su propio comité de Responsabilidad Empresarial (el cual no tiene aun vinculación con uniRSE), conformado por :

- Manuel Bendaña - Coats
- Javier Morales - NTI

- Camilo Fernandez - Multitex SA
- Sam Yarnall - Gatornica

La misión de este comité es promover programas para elevar la calidad de vida de las familias de trabajador@s de la industria maquila (programas médicos, vivienda, educativos, deportivos), así como organizar, coordinar y participar en eventos de caridad. Por último, trabajan en identificar proyectos globales relacionados con asuntos sociales.

A continuación el FODA. Para más información, ver ficha No. 2.

Fortalezas:

- Tener una estructura organizada, con objetivos y acciones bien claras.
- Cuenta con personal profesional con experiencia en el trabajo de promoción y facilitación del que hacer de las maquilas en el país.

Oportunidades:

- Se ha constituido en un referente importante para las empresas maquilas y para otros sectores que giran en torno al trabajo de maquila (subcontratistas, asesores, consultores, etc.)
- Participa en foros internacionales que le permite retroalimentar tanto a empresas e inversores extranjeros sobre los potenciales de invertir en Nicaragua, así como de informar a los nacionales sobre los potenciales de inversión y de creación de sociedades con otros inversores.

Debilidades:

- Falta desarrollar más capacidad de diálogo y de trabajo intersectorial, sobre todo con los trabajadores.
- La cantidad de actividades está empezando a sobre pasar la capacidad de los limitados recursos humanos existentes.

Amenazas:

- La situación política del país.
- La falta de promoción de diálogo con el sector de trabajadores.
- La limitada capacidad de competencia de las empresas, que pudieran hacer que los clientes busquen otros países para invertir.

-Profesionales por la Auditoría Social Empresarial (PASE):

Esta es una empresa que tiene como misión capacitar y fomentar las buenas prácticas laborales con una misión amplia de la visión de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Sus actividades las realizan mediante la

implementación de Investigación, capacitación y auditoria, así como monitoreo de códigos de conducta.

Sus fuentes de financiamiento están relacionados con los pagos por servicios (marcas, firmas, empresas) así como por el financiamiento de proyectos y donaciones de ONG's internacionales. Trabajan principalmente con el sector de los trabajadores, tanto con el sindical, como el de mujeres (MEC), lo cual les permite permeabilizar su trabajo conjunto (independientemente de la tendencia política que representa). Es decir, están reforzando la unidad sindical y de los trabajadores (tienen capacidad de convocatoria con todas las centrales). Aunque están tratando de hacer lo mismo entre los sindicatos y el MEC, este proceso ha sido más lento.

Donde están más débiles es en el contacto con el sector empresarial. Consideran que aun hay dificultades de comunicación entre trabajadores y empleadores, pero son superables, mediante proceso de elevar confianza, dialogo, comunicación, demostrando que existe una actitud más constructiva de muchos sindicatos. Para más información, ver ficha No. 16. A continuación, el FODA:

Fortalezas:

- El alto nivel profesional y experiencia.
- Nivel de relaciones con los trabajadores de todas las tendencias y el MEC.
- Tener una instancia que prioriza la RSE.
- Contar con una estructura contable sólida que les ha permitido manejar sus finanzas internas como la administración de proyectos.

Oportunidades:

- Legitimidad y confianza alcanzada entre los diferentes actores y los proyectos con los que trabajan.
- La aceptación por parte de los trabajadores sindicalizados como con el MEC.
- Las auditorias a las que han sido sometidos les han dejado en una buena posición técnica y contable.

Debilidades:

- Poca inserción y comunicación con el sector empresarial.
- Todavía tienen recursos limitados que impiden que desarrollen todo su potencial técnico y político.

Amenazas:

- Que se les limitara el acceso de espacios, sobre todo del sector empresarial.
- Las circunstancias políticos sociales del país, que desvíen la atención del que hacer de la empresa.

- La visión partidizada de algunos sindicatos, les puede dificultar su trabajo de unidad entre los trabajadores.

- Servicios Integrales de Seguridad, Salud y Ambiente en el Trabajo (SISSAT): (ver también en organizaciones de Derechos Humanos)

SISSAT, S.A. es una empresa de Consultoría y Asesoría Profesional en materia de RSE, Seguridad, Salud y Ambiente en el Trabajo (SSAT) y aspectos de organización y gestión empresarial, todo ello de cara para que las empresas se vuelvan más rentables y competitivas, sobre todo frente a los procesos impuestos por la globalización.

Brindan servicios a empresas, instituciones académicas, instituciones de gobierno o grupos interesados en implementar inversiones rentables en la seguridad, salud y ambiente de sus lugares de trabajo. Son miembros de la Coalición de los Derechos humanos de los trabajadores de la maquila, están acreditados como Instituto de Capacitación y Asistencia Técnica (ICAT) del programa PROSEDE del INDE, y están en proceso de adquirir membresía en ANITEC y uniRSE (Unión Nicaragüense de Responsabilidad Social Empresarial).

SISSAT, S.A. espera brindar los servicios necesarios para que las empresas que implementen las metodologías, sean capaces de MEDIR Y EVALUAR cuanto DINERO están PERDIEDO por no invertir en SSAT, pero mas importante aun, cuanto pueden recuperar y ahorrar, pudiendo invertir con los mismo fondos que ya están perdiendo, siendo que SISSAT los apoya para que implementen sus programas, basados en evaluaciones de costo-beneficio, efectividad e impacto. Así mismo, con la implementación de estos programas, las empresas se preparan para ser certificadas.

Pero mas importante aun, se reducen los accidentes y enfermedades que no se están previniendo, creando un ambiente de equipo y motivación tanto de los empresarios como de los trabajadores, para convertir su lugar de trabajo en un medio digno para elevar la calidad de vida de todos. Todas estas acciones, se demuestran son medio para dar cumplimiento a gran parte de los derechos laborales de las y los trabajadores, sobre todo en mejorar sus condiciones de trabajo, proteger su salud, elevar productividad y por ende salarios, promover la estabilidad y calidad del trabajo.

El hecho de tener acceso a los tres sectores del tripartismo, ha permitido servir de canal de intercambio de información entre ellos. Así mismo, se ha logrado plantear posiciones que solo se discuten a lo interno de cada sector, abriendo las opciones de visión, interés, posiciones comunes, y acciones conjuntas que

desconocían podrían impulsar. Para más información, ver ficha No. 15. A continuación, el FODA:

Fortalezas:

- Experiencia técnica y profesional en el campo.
- Buena comunicación con todos los sectores.
- Pertener a proyectos del sector privado, como en redes del sector de la sociedad civil y laboral.
- Ser una instancia que prioriza la RSE.

Oportunidades:

- La aceptación por parte de los trabajadores sindicalizados como con el MEC.
- Espacios de comunicación fluida con ANITEC e INDE, MITRAB y CZF.

Debilidades:

- Todavía tienen recursos limitados que impiden que desarrollen todo su potencial técnico y político.
- Ser una empresa joven con poca experiencia en la parte contable.

Amenazas:

- Que se les limitara el acceso de los espacios intersectoriales que han logrado abrir.
- Las circunstancias políticos sociales del país, que desvíen la atención del que hacer de la empresa.
- La visión partidarizada de algunos sindicatos, les puede dificultar su trabajo de unidad entre los trabajadores.
- La competencia de otras empresas de consultarías que se están abriendo paso en el mercado, boicoteen la actividades realizadas, sobre todo con las instituciones de gobierno y de empleadores.

III.2.- ORGANIZACIONES DE DERECHOS HUMANOS:

- **Coalición de los Derechos Humanos de los Trabajadores de la Maquila:**

Es una agrupación voluntaria y sin fines de lucro de organizaciones que se han juntado con el objetivo de tener una incidencia política en el marco del respeto de las normas nacionales en materia ambiental y relación laboral. Solidaridad practica, organización de foros debates, acciones de incidencia, visitas a maquilas, divulgación de información, actividades educativas, coordinación con otros actores. Estas organizaciones son:

- Servicios Integrales de Seguridad, Salud y Ambiente en el Trabajo (SISSAT)
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)
- Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH)
- Centro de Estudios y Promoción Social (CEPS)
- Centro Alexander Von Humboldt
- Centro Ecuménico Antonio Valdivieso (CAV)
- Mesa laboral de sindicatos de la maquila

Esta coalición se reúne periódicamente y en este momento, esta en una fase de revisión de sus mecanismos de trabajo, para buscar como tener una incidencia mas favorable en el quehacer de la promoción y defensa de los derechos humanos en la maquila. No cuenta con una secretaria ejecutiva y la coordinación se rota cada año entre las organizaciones que la conforman. El hecho de ser voluntario, ha presentado ser una limitación en su operatividad.

En este momento se esta llevando a cabo un proceso de capacitación a sus miembros sobre como implementar los derechos laborales de manera practica. Para ello, una de las organizaciones miembros de la coalición (SISSAT, S.A.) esta llevando a cabo estas capacitaciones tomando el tema de la Seguridad y Salud Ocupacional como un medio para integrar la actividad tripartita para la búsqueda de soluciones a los problemas en las empresas.

Para ello se esta preparando un taller nacional tripartito a iniciativa de la coalición para elevar el nivel y la calidad del dialogo entre los tres sectores del tripartismo. (Para más información ver en anexo A).

A continuación se presentara la información de cada una de las organizaciones parte de la coalición:

- **Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH):** pagina web: www.cenidh.org. El Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH), es una organización de promoción y protección de los derechos humanos, fundada en 1990 y fundada por miembros de la sociedad civil. Tiene una estructura basada en una Asamblea General, un Consejo Directivo (orienta trabajo anual) y una Dirección Ejecutiva (se encarga de concretar los objetivos del Centro, y lo ejecuta mediante los Departamentos Jurídicos, Educación, Comunicación y tres filiales locales en estela, Juigalpa y Matagalpa).

Cuenta con personería jurídica y funciona en base a estatutos definidos desde el 20 de septiembre de 1991 y publicados en la Gaceta Diario Oficial No. 18 del 29 de enero de 1992.

Esta es una institución con una visión proactiva y comprometida con la promoción y defensa de los DERECHOS HUMANOS de forma integral, para alcanzar de forma participativa su vigencia efectiva, incidiendo para que el desarrollo político, económico y social del país, tenga como finalidad

la dignidad y valor de la persona humana. Entre las actividades que desarrollan esta el de:

- Investigar denuncias relacionadas con las violaciones de los derechos humanos.
- Elabora informes periódicos sobre la situación de los DDHH en Nicaragua,
- Impulsa campañas de denuncia-promoción-educativas por los medios de comunicación y su página web.
- imparte talleres de derechos humanos,
- elabora anualmente informe sobre la situación de los derechos humanos en Nicaragua.
- Creación de red de promotores de derechos humanos por todo el país.

Para más información, ver Ficha No. 3. A continuación el FODA:

Fortalezas:

1. Cuenta con Dirección ejecutiva, administrativa y técnica, la cual ha permanecido estable por más de 13 años.
2. El equipo de trabajo es multidisciplinario.
3. Tiene experiencia de trabajo en redes a nivel nacional.
4. Maneja importante cantidad de proyectos con financiamiento externo.
5. Posee experiencia y sistematicidad en la elaboración de estudios y documentación de casos.
6. Amplia experiencia en dar cursos y capacitación en materia de Derechos Humanos.
7. Tienen capacidad de respuesta para atender denuncias y acompañar en los procesos de apoyo a los denunciantes.

Oportunidades:

1. Esta legitimada a nivel nacional como la organización de la sociedad civil más amplia en materia de Derechos Humanos.
2. Su reputación y profesionalismo le ha permitido realizar importantes trabajos de abogacía en pro de los derechos humanos, entre otros, en el sector de la maquila.
3. Son miembros activos de la Coalición de los Derechos Humanos de los trabajadores de la Maquila.

Debilidades:

1. El trabajo se desarrolla en dependencia de los proyectos existentes.
2. Su trabajo se ha quedado principalmente a nivel de denuncias, lo cual le ha provocado dificultades de ser un interlocutor de diálogo tripartito.

3.

Amenazas:

1. Para el área de Maquila, se cuenta con limitados recursos financiero.
2. El ambiente político del país, y las diferencias ideológicas imperantes, clasifican al CENIDH sesgado a la posición de los trabajadores.

- Centro de Estudios y Promoción Social (CEPS)

El principal rol del CEPS (ong, sin fines de lucro) es el de promocionar la salud desde una perspectiva integral. Por ello, dirigen acciones dentro del sector de la maquila, realizando actividades de capacitación en salud, derechos en general y laborales. También desarrollan capacidad organizativa y cambio comportamiento dirigido hacia el empoderamiento. No solo hacen trabajo técnico, sino que también político, organizativa, divulgación, abogacía y lobing.

Consideran que los Sindicatos y las Gerencias deben de trabajar, pero hay que romper la estigmatización de ambos lados y la resistencia a desarrollar consenso. Para más información, vea Ficha No. 4. A continuación el FODA:

Fortalezas:

1. Presencia permanente en el sector de maquila por 5 años consecutivos.
2. Se han coordinado o ejecutado 127 proyectos sociales y económicos, con financiamiento nacional e internacional, sujeta a 68 auditorias.
3. Se han realizado 21 consultorios y 59 investigaciones y evaluaciones internas y externas.
4. Participan en la Coordinadora Civil, la red de Democracia y Desarrollo Local, la Red Nicaragüense para las Migraciones, CODENI (Coordinadora de organizaciones trabajando por la niñez en Nicaragua), CONUSIDA, Coalición para la Defensa de los Derechos Humanos de trabajadores de la maquila, NICASALUD, entre otras.
5. Se cuenta con Dirección ejecutiva, administrativa y técnica, la cual ha permanecido estable por más de 12 años.
6. El equipo de trabajo es multidisciplinario.
7. El tema de maquila ha ganado mucho peso en el trabajo del CEPS en su conjunto, lo que se ha traducido en mayor atención de los ejecutivos del CEPS, mayor apoyo logístico e infraestructura para desarrollar las acciones y mayores esfuerzos del CEPS para la canalización de fondos.
8. Amplia experiencia en dar cursos y capacitación en materia de Derechos Laborales.

Oportunidades:

1. Al ser parte de la plataforma sindical regional, legitima el trabajo del CEPS en el área de maquila.
2. La metodología implementada por el CEPS ha sido aceptada y divulgada en amplios sectores.
3. Tienen reconocimiento de trabajo de organismos europeos (Suecia, Dinamarca, España), así como en Canadá (Maquila solidaridad), y con organizaciones de la sociedad civil de consumidores en USA.
4. Son miembros activos de la Coalición de los Derechos Humanos de los trabajadores de la Maquila.

Debilidades:

1. Falta de experiencia en el equipo de abogados para atender los casos relacionados con aspectos laborales.
2. Falta capacidad de divulgación del trabajo que se hace a nivel nacional por escasez de recursos.
3. El trabajo se desarrolla en dependencia de los proyectos existentes y no se ha logrado desarrollar un programa.

Amenazas:

1. Para el área de Maquila, se cuenta con limitados recursos financiero y cada día la demanda de servicios es mayor.
2. El ambiente político del país, y las diferencias ideológicas imperantes, clasifican al CEPS sesgado a la posición de los trabajadores y piensan que sus posiciones son confrontativas, cuando lo que el CEPS busca, es desarrollar mayor capacidad de dialogo, consenso y soluciones.

- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)

Se creo el 17 de Junio de 1999, teniendo su sustento legal en la Ley 212, teniendo por objetivo el de Coadyuvar para lograr una sociedad mas libre y mas justa, que posibilite el desarrollo de mejores valores morales y políticos, por lo que deberá auspiciar la educación, la defensa, promoción y divulgación de los DDHH, en su sentido mas amplio.

Entre las actividades que realizan, se destaca: la promoción en la población, sobre el conocimiento, respeto, y defensa de sus derechos, sin faltar a los derechos de los demás. Formulación de propuestas al gobierno para resolver situaciones en las que se violentan los derechos humanos, atender denuncias, orientación sobre trámites que deben seguir en caso de violación a los derechos u otros.

En la procuraduría, la máxima figura es la del Procurador y la de Sub-Procurador (vienen siendo como los Obusmans en otros países). Estos se apoyan en 3 procuradurías: (a.- especial de la mujer, b.- de los pueblos indígenas y comunidades étnicas, c.- de cárceles) y 4 direcciones: Defensa, Promoción,

Administrativa y Planificación. Para mas información, ver Ficha No..5. A continuación, el FODA:

Fortalezas:

1. Tienen una Ley que los crea y rige (212)
2. El recurso humano bien capacitado.
3. El prestigio institucional ante la sociedad.
4. La existencia de redes de tendido social.
5. Amplia experiencia en dar cursos y capacitación en materia de Derechos Humanos.

Oportunidades:

1. Desarrollo de alianzas con la sociedad civil
2. Excelente apoyo internacional para mantener y reforzar la institución
3. Potenciales para capacitaciones de sus funcionarios en el exterior.
4. Son miembros activos de la Coalición de los Derechos Humanos de los trabajadores de la Maquila.

Debilidades:

1. Falta de presupuesto institucional, se violenta el arto 48, dado que no se da suficiencia presupuestaria para la cantidad de actividades que desarrollan.
2. Poco recursos humanos.

Amenazas:

1. La falta de voluntad política del estado para garantizar presupuesto, puede obligar a cerrar la institución.
2. Dependencia de recursos externos.

- Centro Alexander Von Humboldt: [Http://humboldt.org.ni/incidencia/maquilas.htm](http://humboldt.org.ni/incidencia/maquilas.htm)

Como parte de las actividades que este centro desarrolla, en su Programa de Incidencia Ambiental se ha dado a la tarea de monitorear a aquellas empresas bajo el régimen de Zonas Francas que han generado contaminación Ambiental, a través de la recepción y seguimiento de procesos de denuncias contra éstas, ante las instancias competentes (MARENA y Procuraduría Ambiental).

Así mismo, establece contactos y alianzas para consolidar las bases de trabajo con respecto al tema de maquila y lograr ejercer una incidencia más efectiva y divulga a la sociedad civil (medios de comunicación, instituciones) los acontecimientos y acciones acaecidas en las empresas maquileras. (No se consiguió realizar la entrevista a sus miembros)

- Servicios Integrales de Seguridad, Salud y Ambiente en el Trabajo (SISSAT): (ver también en sector empresarial y ficha No. 15)

- Mesa laboral de sindicatos de la maquila: (Ver en Organismos sindicales u organizaciones de trabajadores, y ficha No. 8)

III.3.- ORGANISMOS SINDICALES U ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES:

A continuación se mencionan aquellas centrales sindicales que tienen presencia en las maquilas:

- **Confederación Central de Trabajadores de Nicaragua – Autónoma, CTN-a:**

Esta central sindical fue fundada en 1982. Tienen sindicatos organizados en 12 empresas de la maquila y afiliados directamente alrededor de 5,500 trabajadores de maquilas. Estos sindicatos están organizados en la Federación de Sindicatos de Trabajadores Textil-Vestuario de Zona Franca (FSTTV-ZF), la que a su vez esta afiliada a la CTN-a.

Sus principales acciones se orientan a la promoción de la defensa y vigencia de los Derechos de los trabajadores a través de la formación, fortalecimientos organizativos y acciones reivindicativas.

Según ellos, la ruta crítica que siguen para realizar su trabajo es primero la formación y constitución del sindicato. Luego comienzan un proceso de capacitación acompañado de un proceso de vigilancia de los derechos de los trabajadores y el impulso de acciones en caso que se violen los derechos de los trabajadores. Su mecanismo de acción esta basada en la confianza que tienen en la capacidad de los trabajadores.

Para entrar a una empresa aprovechan la presencia de algunos trabajadores que ya conocen a la CTN-a. Comienzan a hacer el trabajo organizativo fuera de los espacios de trabajo. Una vez definido lo organizativo entre los trabajadores, se presenta la propuesta organizativa y de convenio colectivo a la gerencia, conforme los mecanismos que plantea la Ley.

Normalmente se lleva un proceso de negociación en este aspecto. Como parte de las estrategias de del trabajo que desarrollan, han llegado a firmar los llamados: “Acuerdo Marco de Convivencia Socio-Laboral”, entre miembro de los consorcios de maquila (Nien Hsing Internacional, el Ministro del MITRAB, y el Secretario de la CTN-a. Este tipo de mecanismos, han sido cuestionados por otras centrales de ser sindicatos blancos.

Consideran a la maquila como fuentes de empleo y que hay que cuidarlas. Ven como real la posibilidad de que a través de la organización de los trabajadores,

colaborando con la empresa sin menoscabo de los derechos de los trabajadores, se puede crear un ambiente de trabajo que favorezca todos. La CTN-a tiene dirigidas sus capacitaciones a la Formación sindical básica, Seguridad, Higiene, Código del Trabajo, Ley del Servicio Civil, Seguridad Social

Entre las denuncias mas importantes que mencionan, es que hasta hace 2 años aun se daban problemas relacionados con aspectos de comunicación entre algunos empleadores (sobre todo extranjeros) y trabajadores. Hasta hace dos años se daban despidos de sindicalistas y de incumplimientos al convenio colectivo. Señalan la existencia de obstáculos administrativos en la canalización de algunas acciones, así como el desconocimiento de la Ley de algunos administradores y trabajadores. Desde el año 2001 están solicitando su afiliación a la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVIC). A la fecha, esta no ha dado una respuesta favorable a esta solicitud. Para más información sobre la CTN-a, ver ficha No. 6. A continuación, el FODA:

Fortalezas:

1. Estructuras sindicales establecidas y operando.
2. Comité ejecutivo es representativo de diferentes sectores de la economía
3. Tienen comunicación y relaciones adecuadas (dentro de un marco de respeto) con las autoridades administrativas del ejecutivo, principalmente del MITRAB.

Oportunidad:

1. En el contexto actual se puede realizar acciones favorables para los trabajadores, si no se estanca el movimiento sindical en discusiones políticas hegemónica de los sectores del poder formal del país.
2. En el caso de tener apoyo financiero, esta central esta en condición de mantener a sus afiliados aprovechando del apoyo técnico que este proyecto pueda proporcionar (en función de sus prioridades).

Debilidades:

1. Problemas de financiamiento.
2. Deficiencia de locales apropiados para capacitación.

Amenazas:

1. Inestabilidad política del país.
2. El estilo de trabajo desarrollado por esta central ha desarrollado posiciones poco contractivas de parte de otras centrales, lo cual pone en riesgo la posibilidad de profundizar en un dialogo intra sindical.

- **Confederación de Unión Sindical (CUS):**

Esta confederación nace como “Consejo de unificación sindical” en 1967, para luego convertirse en confederación en 1970. Es una de las dos centrales con mayor numero de sindicatos organizados y funcionando a nivel nacional. En el sector de maquila, trabajan en la maquilas de partes automovilísticas (arneses) y se encuentran en proceso de afiliación, 4000 miembros de este sector.

Plantean que su Misión es la de organizar y asesorar al movimiento sindical independientemente del sector laboral y de influencias ideológicas.

En cuanto a las capacitaciones, tienen un secretario de educación y están programando capacitar a 40 líderes sindicales en procuraduría laboral con financiamiento de la ORIT. El entrenamiento será por encuentros sabatinos por 9 meses, a partir del mes de Octubre. También tienen un programa autofinanciado y permanente hacia sus líderes, a partir de la demanda de ellos.

Ven su participación en el proyecto, por medio de la preparación de sus líderes como entrenadores en materia de derechos laborales, para lo cual podrían disponer de parte de su membresía para capacitarse.

Consideran que los Sindicatos y las Gerencias pueden trabajar juntos. En este sentido, como política de la central ellos promueven la comunicación, dialogo y respeto entre las partes, para lo cual hacen concientización a sus dirigentes de base. Los capacitan sobre sus derechos y deberes en este sentido.

La conformación reciente del sindicato en la maquila de arneses, se hizo de frente a la gerencia de la empresa (es decir, no de manera clandestina, como les ha tocado normalmente hacer), y han logrado avanzar en la implementación del convenio colectivo con apoyo de la gerencia. La violación a los convenios colectivos de parte de las patronales, incluyendo en las instancias de gobierno y el despido de dirigentes sindicales, son de las violaciones mas comunes que ellos denuncian. Para más información, ver ficha No. 7. A continuación, el FODA:

Fortalezas:

1. Tienen 19 miembros del ejecutivo que representan a todos los sectores de la economía nacional.
2. Tienen muchos años de experiencia de trabajo sindical (algunos de más de 30 años).
3. Reconocimiento y confianza del trabajo hecho por parte de los trabajadores.
4. Miembros del ejecutivo han estado ejerciendo cargos de diputados en la Asamblea Nacional.

5. Experiencias en foros tripartitos, los que les ha permitido elevar su capacidad de dialogo y consenso (COMPES, CNHS, Mesa de Salario Minino).

Oportunidad:

1. Contactos internacionales con ORIT, OIT, CLAT, CIOLS y sindicatos de muchos países.
2. Mantiene relaciones y apoyo de las organizaciones Conrad Adenauer y Friederick Ebert.
3. Han comenzado a realizar acciones conjuntas con otras centrales, tanto a nivel nacional como internacional (sobre todo con la Mesa Laboral de la CST en Nicaragua).
4. Son miembros de la CPT (Congreso Permanente de los Trabajadores)³³.

Debilidades:

1. Dificultad de autogestión económica y escasa infraestructura.
2. Mayor demanda de funciones a los pocos profesionales.
3. Han perdido recursos de apoyo, sobre todo en la parte de asesoría legal.
4. Falta de capacidad para capacitar a mayor cantidad de dirigentes.

Amenazas:

1. Violación a los convenios colectivos, así como renuencia a renegociar o actualizar convenios.
2. Persecución a los dirigentes sindicales, sobre todo en el estado.
3. Incumplimiento de las fallos de parte de las patronales, las cuales deslegitiman en los trabajadores al sistema judicial.

• **Mesa Laboral de Trabajadores de la Maquila:**

La Mesa Laboral, esta adscrita a la Central Sandinista de Trabajadores, José Benito Escobar (CST-JBE). La Misión de la organización: es la de organizar un movimiento sindical de los trabajadores del sector maquila, industria textil, vestuario, piel y calzado, fuerte unido, democrático, con habilidades para negociar con los empleadores y el gobierno.

³³ El CPT es una central que aglutina a confederaciones (CUS, CTN-a, CGT-i y CUT). Nació en 1988 y se creó como órgano de coordinación y hasta 1996 se conformó como Congreso Permanente de los Trabajadores. Tienen estatutos y planes bianuales. Las reuniones se hacen por representación de delegados de cada central. Tienen un comité ejecutivo, con un secretario general y 12 subsecretarios con diferentes funciones. Esta es una de las expresiones del desarrollo de diálogo e intercambio entre diferentes centrales. Es importante mencionar que en ella no participan las federaciones adscritas a la Mesa Laboral de la CST-JBE, tampoco el MEC.

La Mesa Laboral se encuentra conformada por 3 federaciones: (a) Federación de Sindicatos textiles, vestuarios, piel y calzado (Roclim, Hansae, Chen Young, Mil Colores, Rolter), b) Federación de Sindicatos de Trabajadores de Zona Franca (ECCO, Froles, Sinonica, Chantal) y 3) Federación Sindical de la Industria de la Maquila (KB Manufacturing, Chapri).³⁴

A través de estas federaciones, la Mesa Laboral tiene presencia en 12 empresas de maquila. Así mismo, es miembro de la “Coalición de los Derechos Humanos de los Trabajadores de la Maquila”.³⁵

La mesa laboral esta adscrita a la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, cuero y vestuario (FITTCV).

Mencionan que a diferencia de otras Centrales Sindicales, sus sindicatos son formados y definidos por los trabajadores (siendo que las otras las organizan las empresas o los dirigentes están más comprometidos con los empresarios que con los trabajadores. Estos son los que ellos llaman, los sindicatos blancos.

Entre sus actividades se destacan la organización de Sindicatos, Asesoría Laboral, capacitación a trabajadores en Temas Sindicales, campañas en defensa de derechos humanos de las mujeres, conferencias de prensa, foros sobre asuntos laborales y sociales, campañas de salarios, asambleas y encuentro nacionales y regionales.

Su principal rol ha sido el de denunciar las anomalías y velar por el cumplimiento de los convenios colectivos, pero manifiestan que necesitan mas herramientas para elevar la actitud propositiva de sus planteamientos para ayudar a solucionar los problemas.

Entre las denuncias más sobresalientes que manifiestan esta la de los despidos de los miembros de sus juntas directivas, así como de mujeres embarazadas y de no desarrollar acciones de prevención de los riesgos laborales. Otra denuncia que hacen es que han conocido de empresas que cambian su razón social, y vuelven a operar bajo otra, con el propósito de no cumplir con las prestaciones sociales de los trabajadores y de sus acreedores³⁶. En este momento, tienen dos quejas contra el gobierno de Nicaragua por violación a la Libertad Sindical (Casos números 2274 y 2275). Consideran que la campaña mas exitosa que

³⁴ El estatus de afiliación a la FITTIVC de estas tres federaciones (fraternales o afiliadas), será aclarado con delegados de la FITTIVC.

³⁵ Queda pendiente la información de Pedro Ortega sobre el estatus de afiliación o fraternales de estas confederaciones en relación a la FITTIVC.

³⁶ Al consultar un poco mas a fondo sobre el hecho de cambio de razón social, el Dr. Emilio Noguera, Ex Inspector General del Trabajo y asesor legal de la CZF manifiesta que las leyes de zonas francas exigen que una empresa que vaya a cerrar o cambiar razón social tienen que presentar una “Solvencia” de tener todos sus compromisos laborales cancelados, si no la Comisión Nacional de de Zonas Francas (CNZF), no les da la autorización. **Hasta donde esta infamación es manejada con objetividad por estas centrales?**

han impulsado ha sido la del salario mínimo (existe un Diagnostico sobre esta situación).

(Para mas detalle, ver la entrevista a fondo que se encuentra al final de la ficha No. 8). A continuación el FODA.

Fortalezas:

1. Presencia de CST en 12 empresas a través de la Mesa Laboral.
2. Tener contactos y recibir apoyo internacional para impulsar proyectos (ej: Casa de Medicina Laboral).
3. Tiene Buffet legal solo para atender los derechos de los trabajadores de la maquila.
4. Sus sindicatos cuentan con capacitación permanente y asistencia en materia sindical.
5. Tienen acceso a la Asamblea Nacional a través del Secretario General, quien es Diputado propietario en la misma.
6. Han desarrollado Autonomía Sindical.
7. Es una organización solidamente establecida con mas de 26 años de operar, cuentan con estructuras administrativas, jurídicas y de proyectos.

Oportunidades

1. Han abierto espacios de dialogo con otras centrales y han comenzado a trabajar por la unidad y defensa laboral de todos los trabajadores.
2. Han podido trabajar en 12 empresas, a pesar de todas las contradicciones planteadas.
3. Están adscrita a la CIOLS-ORIT y a la FITTCV.

Debilidades:

1. Recursos financieros escasos. Las cuotas de los socios son muy bajas (ya que los salarios de los mismos es baja). Las mismas representan menos del 3% del total de sus ingresos.

Amenazas:

1. Actitud de rechazo por parte de las instituciones de gobierno y de la mayoría de los empresarios por su afiliación política.
- **Movimiento de Mujeres Empleadas y Desempleadas Maria Elena Cuadra (MMMEC).**

Fundado en 1994, es un movimiento de mujeres, autónomo, amplio, pluralista, sin fines de lucro que impulsa y vela por la incorporación y participación plena, en condiciones de igualdad, de las mujeres en la sociedad nicaragüense, basado en el principio universal de igualdad, libertad y justicia social.

La estrategia del MEC es promover y desarrollar la organización autónoma de las mujeres. Su trabajo de dirige a la defensa y promoción de los derechos de

las mujeres trabajadoras. El rol del MEC es acompañar y facilitar los procesos propios de las mujeres, evitando reproducir estilos patriarcales de liderazgo y reforzando el liderazgo de base.

El MEC realiza su trabajo organizativo a nivel de RED, constituido por 7,000 trabajadoras a nivel nacional y tiene presencia real en el 90% de las empresas maquiladoras existentes. Entre otras, trabaja a favor de los derechos laborales y humanos de las mujeres que trabajan en las Zonas Francas.

Este esfuerzo, junto con el apoyo de la opinión pública nacional, del MITRAB y del Parlamento han impulsado una serie de resoluciones legislativas, entre otras³⁷;

- Firma del Código de Conducta (aprobado 23 de Enero 1998 por MITRAB mediante resolución ministerial).
- Reforma y adición del Capítulo VI (“De las Obligaciones de los empleadote de las Empresas de la Zona Franca con Trabajadores a su cargo”) al Decreto No. 46-91 (Zonas Francas Industriales de Exportación), aprobado el 16 de Noviembre de 1999.
- Haber conseguido aumento del salario mínimo (trabajo conjunto con organizaciones sindicales) en el año 2000.
- Bufete de Accesoría Jurídica funcionando.
- Capacitado a 700 mujeres como promotoras de Derechos Humanos y 300 en Derechos sexuales y reproductivos. Así mismo, ha dado capacitación en liderazgo, ayuda legal, micro crédito.
- Impulso de la campaña: “Empleo si Pero con dignidad”, con apoyo de los medios de difusión masiva.
- Impulso de la campaña de Salud y Seguridad en las Maquilas.
- Ha logrado contribuir en la transformación de las relaciones laborales y ha promovido el conocimiento y respeto a las normas internacionales de OIT y al Código Laboral Nicaragüense.

Su programa de capacitación cubre los siguientes temas: salud, género, negociaciones, resolución de conflictos, abuso intrafamiliar, derechos humanos y laborales, autodefensa, códigos de conducta, oratoria pública, yoga, medicina oriental y teatro. (Para más información, ver ficha No. 9). A continuación el FODA:

Fortaleza:

1. Organización bien estructurada, con líneas de acción y políticas de trabajo bien claras y definidas.
2. Presencia en todo los parques industriales del país.

³⁷ Ramos, S., Vargas, J. (2002): Diagnostico: Avances y Retrocesos, Mujeres en las Maquilas de Nicaragua. MEC, Managua, Nicaragua.

3. Experiencia de más de 11 años de capacitaciones en derechos laborales, seguridad y salud, entre otros.
4. Importante banco de material didáctico de su producción (ver anexo de bibliografía).

Oportunidad:

1. Cuenta de amplia legitimidad entre las trabajadoras de todas las empresas que trabajan en régimen de zona franca, así como entre las instituciones de gobierno y los empresarios.

Debilidad:

1. Sus mecanismos de control financiero son débiles.³⁸
2. No han logrado desarrollar sus actividades de capacitación y organización en horas de trabajo, sino que en tiempo libre de las trabajadoras, lo cual provoca que los empleadores no se sientan comprometidos con el proceso de capacitación que el MEC esta desarrollando.

Amenaza:

1. Sus medios financieros de operación dependen casi en un 100% de financiamiento externo.
2. Los mecanismos de trabajo de otros grupos que trabajan en los mismos lugares, a veces han sido confrontativos, provocando una reacción negativa de los empresarios a cualquier grupo que esta trabajando en sus empresas. Esto les ha echado a perder mucho tiempo y esfuerzo de trabajo en algunos parques industriales (en particular, en Saratoga).

III.4.- OTRAS ORGANIZACIONES:

• **El Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo (CNHS):**

Este es una instancia tripartita que asesora del Ministerio del Trabajo para la revisión y actualización de las políticas nacionales lo mismo que para la elaboración y aprobación de normativas en la materia. Creado con base al decreto 1-90 del 25 de abril de 1993.

Sesiona una vez al mes (el último viernes de cada mes) previa convocatoria de la presidencia, que por disposiciones legales ejerce el Ministerio del Trabajo, de acuerdo al tema a tratar según una agenda de trabajo definida por el Ministerio del Trabajo.

Los miembros son los siguientes:

³⁸ En opinión del MEC, refiere que seria un error que cualquiera de los grupos involucrados en el trabajo al que va dirigido el proyecto, manejara el mismo, ya que existe recelo entre las diferentes organizaciones sobre todo entre el MEC y los sindicatos. Sugieren que se contraten profesionales con experiencias en manejo de proyectos, pero además que cuenten con capacidad de coordinación y comunicación con todos los sectores, de modo que no se sesgue el mismo (de hecho o por suposición) a la organización o grupo que estuviere administrando el mismo.

Gobierno:	MITRAB que la preside, MECD, MARENA, MIFIC, MINSA, MTI, MAG FOR, INSS.
Trabajadores:	CAUS, CTN(a), CTN, CUS, CST, ATC, CGT(i), CTN, FETSALUD, CGTEN- ANDEN,
Empleadores:	CADIN, UPANIC, COSEP, C. CONSTRUCCION, C. COMERCIO, UNAG,
Otros:	UNAN-MANAGUA, UNAN-LEON, UNI, UPOLI, UPONIC, UPF, DIR, GENERAL DE BOMBEROS,

Esta instancia cuenta con reglamento, normas y procedimientos y tiene un plan estratégico aprobado en consenso de las tres partes para operar los próximos seis años. Para mas información ver ficha No. 10. A continuación, el FODA:

Fortalezas:

1. Diversidad de perfiles profesionales de sus participantes les permite tener abordajes integrales y multidisciplinarios.
2. Representativo de los tres sectores del tripartismo.
3. Estructura, legalizada, funcionando y legitimada.
4. Articula y apoya diferentes programas de SST.
5. El hecho de tener un plan estratégico definido y funcionando.
6. Están preparados para enfrentar las exigencias que el impulso de acuerdos internacionales, provoquen en el país.

Oportunidades:

1. Apoyo recibido por agencias y programas internacionales, sobre todo en fortalecimiento y organización interna.

Debilidades:

1. No participación homogénea de los tres sectores (el mas débil es el del sector empleador).
2. No contar con fondos propios asignados.
3. No tener representación tripartita a nivel más local.
4. Falta de difusión del trabajo y de la trascendencia del mismo en muchos niveles de la sociedad, sobre todo en aquellas que pudieran ser socios o apoyo de la implementación de su plan estratégico (por ej: ANITEC, Coalición de los DDHH de los trabajadores de la Maquila, entre otros).
5. El hecho de ser una instancia de coordinación adscrita al MITRAB y no a una instancia superior, resta potencial de participación más horizontal a otras instituciones de gobierno y los demás sectores.
6. Falta mayor coordinación con otras instancias externas al CNHS.

Amenazas:

1. Reducción de apoyo internacional.

2. Falta de capacidad institucional e inexperiencia de coordinación hacen que la puesta en marcha del plan estratégica no se tenga el impacto esperado.

- **La Red Nacional de Salud de los Trabajadores**

Esta es una red de voluntarios que está compuesta por representantes del Ministerio del Trabajo, del INSS, del Ministerio de Salud, de las Facultades de Medicina de las Universidades Nacional Autónoma de Nicaragua de León y de Managua, y por el Movimiento de Mujeres “Maria Elena Cuadra”.

En este momento es una subcomisión del CNHS en materia de SST y se rige por sus normas y estatutos. El fin de la Red es coordinar acciones conjuntas, evitar duplicidad de actividades y unir esfuerzos aprovechando las diferentes capacidades y profesionalidades de sus miembros, lo mismo que buscar las posibles maneras de cooperar ya sea de forma bilateral o en equipo.

Los miembros de la red se reúnen al menos una vez al mes teniendo como facilitador a la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Para mas información, ver ficha No.11. A continuación, el FODA:

Fortalezas:

1. La voluntad de sus miembros de trabajar en equipo.
2. Recursos humanos altamente calificados.

Oportunidades:

1. Apoyo recibido por agencias y programas internacionales, sobre todo en fortalecimiento y capacitación.

Debilidades:

1. Pese a que es una instancia de coordinación intersectorial y multidisciplinaria, en la practica, las discusiones y experiencias acumuladas por esta red, no esta aun teniendo impacto en las decisiones diarias de las instituciones que tienen que velar por el correcto funcionamiento de la normativa laboral y social del país (ej.: todos los casos de indemnizaciones o incapacidades son asumidas por el INSS, sin tener ninguna política de estado ni procedimientos que garanticen que los empleadores asuman su responsabilidad). De seguir esto, y en la situación que las empresas se vayan del país, además de crear una tasa de desempleo súbita, le correspondería al estado asumir todos los costos sociales de atención, indemnización, incapacidad, etc. de esta masa de ex trabajadores.
2. No contar con fondos propios asignados.

Amenazas:

1. Falta de apoyo de las instituciones de donde sus miembros proceden.
2. Situación política del país.

III.5.- PROYECTOS:

- **"Fortalecimiento de los derechos laborales en Centroamérica: Centroamérica Cumple y Gana”:**

Este es un proyecto regional que opera desde hace 17 meses y con una duración de 4 años, en todo Centro América (menos en Belice) y Republica Dominicana, Financiado por USDOL y administrado en consorcio por FUNPADEM y Abt Associates Inc. Su pagina web es: www.funpadem.com/cumpleygana.html. La contraparte oficial en el país es el MITRAB.

En esta página web del programa se encuentra un programa dividido en cuatro secciones. En la primera se puede averiguar cuales son las consultas mas frecuentes en materia de leyes laborales de empleadores y trabajadores. En la segunda, se encuentran los temas de mayor interés en materia de Leyes laborales. En la tercera, se encuentran las leyes laborales y en la cuarta, un subprograma de cómo hacer los cálculos de las prestaciones. Cada sección esta organizada para cada país de centro América clasificada por país. Se accesa a este programa por medio de www.leylaboral.com.

Tiene por objetivo incrementar el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica, por medio de la divulgación de la legislación laboral de cada país y los mecanismos que la tutelan; y fortalecer los sistemas de inspección laboral y de resolución alterna de conflictos en materia laboral.

Un componente fuerte de este proyecto esta relacionado con capacitaciones. Estas se realizan mediante el uso de materiales educativos preparados por el proyecto para cada país, Entre ellos se destacan:

- El manual de derechos y obligaciones laborales (de bolsillo, de 50 pag),
- La Guía de Derechos Laborales (de bolsillo, en formato desplegable),
- Afiches sobre derechos laborales.

La metodología de trabajo promueve una interacción armónica entre los trabajadores, los empleadores y los Ministerios de Trabajo. También incorpora a la sociedad civil organizada, en especial la que trabaja en temas relacionados. Ver ficha No. 1)

- **FUNDACERSSO:**

Es una Fundación regional que trabaja en toda Centroamérica y Republica Dominicana, que nació del proyecto CERSSO. En este momento trabaja con

financiamiento canadiense en un plan piloto para darle continuidad a las actividades del proyecto CERSSO en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

Su contenido de trabajo ayuda a llevar a cabo las acciones de derecho laboral en esta materia, mediante la implementación del dialogo tripartito. La contraparte nacional es el MITRAB y tiene asiento en el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo de Nicaragua y en la Red Nacional de Salud de los Trabajadores. Su pagina web: www.fundacersso.org.

○ **OIT:**

Es la agencia de Naciones Unidas en materia laboral y la contraparte nacional es el MITRAB. En Nicaragua, hace dos años concluyeron junto con el Movimiento de Mujeres Maria Elena Cuadra un proyecto de la OIT en maquila, bajo la coordinación de Janina Fernández (fernandezja@sjo.oit.or.cr). Su página web: www.ilo.org. (¿en cual de los programas de OIT estaba este incorporado?)³⁹

III.6.- GOBIERNO:

- **Ministerio del Trabajo (MITRAB),**

Esta es la instancia del ejecutivo al que la ley le confiere como órgano público responsable de formular, ejecutar y evaluar políticas sociolaborales. Para tal efecto, esta institución desarrolla una función inspectiva que se debe ejercer con carácter preventivo, pedagógico y facilitador, por lo que se ha considerado con alto nivel de prioridad, la difusión del conocimiento y la sensibilización de la población nicaragüense alrededor de las competencias, funciones y servicios de la institución. Su pagina web: www.mitrab.gob.ni.

Cuenta con una Dirección superior, 5 Direcciones Generales (Dirección General de Empleo y Salarios, Dirección General de Higiene y Seguridad, Dirección General de Cooperativas, Dirección General de Relaciones Laborales y la Inspectoría General del Trabajo), 6 Divisiones y otras instancias de apoyo logístico y administrativo.

La Dirección General de Relaciones Laborales a su vez esta dividida en 3 subdirecciones (Asociaciones Sindicales, Conciliación y negociación colectiva y, Jurídica. Con las reformas recientes que sufriera el Ministerio, el componente de revisión de casos judiciales, fue sacada de la Sub Dirección de Conciliación y negociación colectiva y ubicada bajo la Sub Dirección Jurídica. Para más información, ver sección de “Sistemas de resolución alternativa de conflictos”, así como fichas 12 y 13. A continuación el FODA de esta subdirección:

³⁹ Se envió correo electrónico a Janina Fernández y Valentina Forastieri, pero aun no ha habido respuesta.

Fortalezas:

1. Disponibilidad para el trabajo de parte de sus funcionarios.
2. El nivel profesional de los funcionarios.

Oportunidades:

1. Apoyo recibido por agencias y programas internacionales.

Debilidades:

1. Bajos salarios de los funcionarios, provocan rotación de los mismos.
2. Tendencia institucional esta orientada a la disminución de presupuesto y de personal.
3. Falta de bases de datos.
4. Condiciones inadecuadas de infraestructura para trabajar.

Amenazas:

1. Mala imagen que se ha proyectado en empleadores y trabajadores, sobre los servicios prestados por el MITRAB.
2. Cada sector acusa al ministerio de sesgarse al otro en contienda.

- **Corporación de Zonas Francas (CZF)**

Esta es una empresa estatal que administra el parque industrial de las Mercedes y Nindiri. Solo existen dos empresas del estado administrando parques industriales. Así mismo, es el de mayor tiempo de operar en el país y la de mayor experiencia. De hecho, fue en este parque donde se han provocado y en alguna medida aprendido, sobre la mayoría de los conflictos laborales de la historia de la maquila en el país, y sus funcionarios y personal, son referencia permanente de diferentes grupos y sectores, tanto nacionales como extranjeros para documentarse sobre estas experiencias. Debido a esta situación usualmente la CZF es confundida con el ente regulador: Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF).

Tanto la CZF como los otros parques industriales están regulados por la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF). El Secretario Ejecutivo de la CZF es a su vez el Secretario Técnico de la Comisión Nacional de Zonas Francas.

Las funciones de las zonas francas es la de administrar estas y entre sus deberes se encuentra⁴⁰:

- Dotar a la delegación de aduanas de la zona de las instalaciones adecuadas para el eficaz cumplimiento de sus labores.
- Emitir el reglamento interno para el buen funcionamiento de la zona.

⁴⁰ Zona Franca, Zona libre de Desempleo

- Ejecutar el proyecto en los términos y plazos convenidos.
- Prestar servicios eficientemente a las empresas usuarias.
- Velar por la correcta aplicación de las leyes y reglamentos que regulan la administración de zonas francas en el país.
- Acatar las directrices de la CNZF en cuanto a la administración, promoción y desarrollo de la zona.
- Presentar ante la CNZF un informe anual de sus operaciones.
- Cumplir las funciones fijadas por el decreto 46-91, su reglamento, la DGSA, y la CNZF.
- Cumplir con todas las leyes de la República de Nicaragua.

CZF son facilitadores para canalizar las demandas o problemas tanto de los empleadores como de los trabajadores. Para más información, ver ficha No. 14.

A continuación el FODA:

Fortalezas:

1. Credibilidad de los empresarios y de los sindicatos y el MEC.
2. Tienen recursos propios que los genera el servicio que prestan.
3. Experiencia del personal, profesionalismo.

Oportunidades:

1. Contactos que han desarrollado con instituciones de gobierno (jueces del trabajo, juzgados del trabajo).
2. La ley de zonas francas esta proceso de reformarse y ahí se pueden llenar los vacíos legales aun existentes (ver debilidad).

Debilidades:

1. No tienen respaldo legal como institución, y su accionar depende de la voluntad de las partes (trabajadores y empresarios) ya que la ley de zonas francas no estable ninguna resolución que les de facultades en ese sentido.

Amenazas:

1. Campanas de desprestigio hacia las zonas francas.
2. Inestabilidad política y económica del país.

Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF):

La CNZF es el órgano rector del Régimen de Zonas Francas de Nicaragua. Su estructura organizativa esta compuesta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC), Ministerio de Trabajo (MITRAB), el Presidente del Banco Central de Nicaragua (BCN), y representante de la Cámara de Industria de Nicaragua (CADIN).

Sus atribuciones son:

- Dictaminar sobre la conveniencia de instalar nuevas zonas francas, estatales o privadas, o reactivar aquellas que hayan dejado de operar.
- Evacuar sus recomendaciones a la Presidencia de la Republica.
- Aprobar la instalación de nuevas empresas y emitir el respectivo permiso de operación.
- Participar en la negociación de convenios internacionales relativos al quehacer de las zonas francas y vigilar que estos sean cumplidos.

La secretaria técnico de la CNZF esta a cargo de un Secretario Técnico electo por la misma. En este momento, el Secretario Técnico de la CNZF es el mismo Director Ejecutivo de la CZF. Esta secretaria se encarga de los asuntos propios de la CNZF. Así mismo, la Presidencia de la CNZF es ejercida alternativamente en periodos de dos años por el Ministro del MHCP y el de MIFIC. En este momento la ocupa el Ministro del MHCP.

IV. HALLAZGOS GENERALES DEL DIAGNOSTICO:

Durante la realización de este diagnostico, se encontró que el MEC, CENIDH y el CEPS han realizado diagnósticos sobre la situación de los derechos laborales en la maquila en Nicaragua, desde el año 1997, siendo el de mas reciente publicación hecho en el 2003.

Todos estos diagnósticos describen la situación de derechos laborales de las y los trabajadores y coinciden en que esta es negativa. Sin embargo, en estos trabajos, el abordaje que hacen es solo de denuncias o demandas. Esto hace que el fenómeno de los Derechos humanos quede solamente denunciado, pero no se proponen alternativas de solución⁴¹.

Todos los diagnósticos igualmente señalan que la maquila ha sido el sector que mas fuentes de empleo ha abierto para los nicaragüenses, pero que en las circunstancias que se están dando, se proliferan las violaciones a los derechos laborales, sea por la dinámica de crecimiento del sector, las diferencias culturales de los empresarios o supervisores, la falta de capacidad institucional del país para dar acompañamiento y solución oportuna a las anomalías.

⁴¹ CENIDH: (2004): Maquila en Nicaragua...Una Esperanza? Conflicto laboral en la maquila. Un analisis desde la perspectiva de los Derechos Humanos. 2ª. Reimpresión 14 de Octubre del 2004. Managua, Nicaragua.

CEPS (2003): Condiciones Laborales y de DDHH de las y los Trabajadores de la Zona Franca Saratoga. Febrero. Managua, Nicaragua.

MEC (2002): Diagnostico: Avances y Retrocesos, Mujeres en las Maquilas de Nicaragua. Managua, Nicaragua.

MEC (2003): Diagnostico: Radiografía de las Condiciones Socio-Laborales en las que trabajan las mujeres en las maquilas. Mayo, Managua, Nicaragua.

Sin embargo, lo mas grave de todo, es que toda esta acción se esta desarrollando sin que el estado tenga definida una política nacional de desarrollo y empleo, lo que implica que no existe una visión de mediano y largo plazo, ni en cuanto al curso que se debe seguir, ni de los posibles escenarios y las consecuencias que estos puedan provocar en el desarrollo o estancamiento del país.

Todos los diagnósticos señalan que existe un marco legal amplio pero que no existe la capacidad de su implementación de manera adecuada. Esta capacidad se manifiesta de manera más dramática en la existencia de un número limitado de inspectores del trabajo, para la demanda existentes.

Por otro lado, se destaco que el Código del Trabajo quedo muy débil, ambiguo y que ahora desprotegía mas a los trabajadores que en su versión previa⁴² (existe una apelación metida para que sea nuevamente modificado, pero no ha dado curso la misma). Por otro lado, la Ley de Zonas Francas también esta propuesta a ser revisada a corto plazo. Así mismo, el Reglamento de Inspectores fue derogado este año (2005) luego de haber sido modificado en agosto del 2004. Esto se debió a que las modificaciones del 2004 dejaban a los inspectores sin mayores respaldos legales para sancionar. Este hecho, denota voluntad política de MITRAB de reconocer algunos errores cometidos y buscar como enmendarlos, pero este hecho no ha sido adecuadamente divulgado⁴³.

Estos hechos provocan al MITRAB, dificultades de respuesta institucionales a las demandas, lo que provoca falta de confianza de los trabajadores en esta instancia, y desdén de los empresarios a su uso. Al final, los trabajadores en general, salen afectados, y todo el mundo refuerza su sentimiento de que no existe capacidad de respuesta a la realidad que demanda la situación de los derechos humanos laborales.

Por otro lado, los esfuerzos que cada organización realiza, lo hacen de manera uni o bi sectorial (nunca se hace de manera tripartita) siendo que el sector empresarial es el que menos esta participando de procesos de capacitación sobre la situación del marco legal que protege los Derechos Humanos de los trabajadores, y mas importante aun, como su implementación, mejoraría las relaciones de trabajo y por ende de derechos humanos. En este sentido, la Coalición de los DDHH de los Trabajadores de la Maquila, tiene una propuesta de proceso que se ha adjuntado en este diagnostico (ver anexo A)

En resumen, se encuentra que existe una enorme falta de información sobre las leyes, tanto de los trabajadores como de los empleadores y una aun mayor desinformación de cómo aplicar esta de manera adecuada, no de manera

⁴² Este planteamiento fue hecho por los trabajadores sindicalizados, funcionarios de zonas francas que laboraban anteriormente como inspectores del trabajo y funcionarios del MITRAB.

⁴³ Comunicación directa con el Lic. Emilio Noguera, Ex Inspector General del Trabajo y actual asesor legal de la CZF.

coercitiva, sino de manera que apoye al proceso de producción y de convivencia social tan necesario sobre todo ahora que las contradicciones políticas del país, pudieran poner en riesgos procesos mas generales de convivencia cívica.

Un ejemplo claro de ellos es la subutilización que se le da a la Subdirección de Conciliación y Convenio Colectivo del MITRAB (sumado a la poca confianza que los trabajadores y los empleadores le tienen a la gestión de esta instancia, cada uno desde su óptica).

Los sindicatos no tienen una presencia homogénea ni preponderante en las 91 empresas de maquila. De hecho, muchos de los sindicatos que se encuentran legalmente constituidos, no están operando de manera permanente.

Dos centrales sindicales son las que tienen mayor presencia en este sector, sin embargo, sus mecanismos de trabajo son muy diferentes. Esto lejos de provocar una situación de competencia constructiva, ha generado posiciones de rechazo y acusaciones negativas entre si. Esta situación se resume en la acusación que los sindicatos adscritos a la CST y a la CUS hacen a los de la CTN-a, de ser sindicatos blancos pro empresarios. Por otro lado, estos últimos acusan a los otros de ser confrontativos y de crear una situación de mayor polarización entre trabajadores y empleadores, Sin embargo, los mecanismos de trabajo y sus razones no han sido adecuadamente compartido en espacios de respeto y dialogo. Se supone que practicar este ejercicio, provocaría una mayor posibilidad de desarrollar agendas sectoriales comunes en beneficio de las y los trabajadores.

Sin embargo, sus respectivos dirigentes están trabajando en desarrollar un ambiente de dialogo inter centrales sindicales, y como parte de esta iniciativa, la coalición de los derechos humanos de los trabajadores de la maquila esta impulsando un proceso de capacitación y reflexión de 3 fases, en la que la segunda fase busca profundizar el dialogo Inter Centrales sindicales, mediante la participación de miembros de las tres organizaciones mencionadas en este diagnostico. Por su protagonismo y su impacto, también se tiene incluido al MEC en este proceso. Otra manifestación de esta coordinación intersindical es el funcionamiento del Consejo Permanente del Trabajo (CPT).

En este escenario, aparece un destacadísimo fenómeno organizativo, que surge desde grupos de mujeres (MEC), que sin ser sindicatos, si tienen presencia, autoridad y legitimidad ante la gran mayoría de las y los trabajadores, los mismos sindicatos, el estado y el sector privado. Este grupo espera participar de manera activa, pero impulsando acciones.

En cuento a espacios de participación tripartita relacionada con el tema de derechos laborales, solo se encontró la existencia de la mesa del salario mínimo, en la cual solo participan las delegaciones de las centrales sindicales y el MITRAB, y no así el resto de organizaciones.

El espacio de participación tripartita en que todos participan es en el CNHS, pero su enfoque de trabajo esta orientada a la Seguridad, salud e higiene en el trabajo. Si este componente se toma como un derecho laboral en si mismo, se pudieran canalizar actividades del proyecto a través de esta instancia. Sin embargo, la semana del 4 al 8 de Julio de los corrientes, la Asamblea Nacional sanciono favorablemente la conformación del Consejo Nacional del Trabajo, el cual deberá ser sancionado por el Ejecutivo a la brevedad. Este consejo, se esperaría que fuera la máxima instancia de dialogo y coordinación tripartita del país en materia Laboral.

Pese a haberse encontrado que el MEC, PASE, PDDH, CEPS y el CENIDH, (ver apartado relacionado con “Capacitacion” en el Documento) están realizando capacitaciones sobre los derechos laborales dirigidas principalmente a las y los trabajadores, no se logro identificar ningún documento ni ninguna información que indicara que existe una evaluación sobre el impacto de esta en la practica. Con esta falta de información, ninguna de estas organizaciones esta en capacidad de hacer una planificación adecuada de cuales deberán de ser sus futuras acciones, metodologías, momentos, tiempos, etc. mas adecuado para continuar haciendo este enorme esfuerzo.

IV.1.- POSIBLES OBSTACULOS:

A continuación se expone lo que los encuestados opinaron en cuanto a los posibles obstáculos que ellos proveen para el desarrollo del proyecto:

- Desarrollo negativo del ambiente sociopolítico nacional, diluye la atención que debería de darse al fortalecimiento de las instituciones que participan en el impulso de los derechos laborales (CEPS, SISSAT,S.A., PASE)
- Falta de interés de los empleadores por estos temas y existencia de muchos proyectos similares, por lo que consideran que hay que hacer un trabajo de sensibilización con los empresarios, para que faciliten condiciones para participar o impulsar las acciones del proyecto, así como la desconfianza mutua entre empresarios y trabajadores (ANITEC, CNHS, PASE).
- Los empleadores tienen renuencia a aplicar la normativa laboral, pese a que algunos la conocen. No la ven como un apoyo a su gestión productiva sino como algo punitivo. (MITRAB)
- La falta de una política de equidad en la práctica de parte del Gobierno, dificultaría la profundización de una decisión política oficial en torno a los propósitos del proyecto. (MLab/CST).

- El hecho de existir sindicatos formados por los mismos empresarios, no garantiza que se representen los intereses de los trabajadores. (MLab/CST, CUS).
- Identificación de la acción como una propuesta desde la empresa privada levantaría desconfianza desde el sector de los trabajadores. (CEPS)
- Existe la percepción de los trabajadores, que los empleadores ven con aversión a los sindicatos que se organizan directamente por los trabajadores, por lo que los tienen que hacer de manera clandestina. (MLab/CST, CUS).
- La clase trabajadora joven no tiene interés en organizarse en sindicatos. Desconocen el legado de derechos que tienen por luchas sindicales anteriores. (CUS).
- Los mecanismos de trabajo confrontativos de algunas centrales que trabajan en los mismos lugares que otros grupos, han provocando reacciones negativas de los empresarios a cualquier grupo que este trabajando en sus empresas, echando a perder el trabajo avanzado. (MEC, SISSAT,S.A.), así como provocar división entre los trabajadores, lo cual dificulta la definición de una estrategia sectorial para los trabajadores (SISSAT,S.A.)
- La falta de unidad de visión y acción de las diferentes centrales de trabajadores, pueden dificultar poner una agenda común de trabajo que lleve a todos a trabajar para aprovechar los propósitos del proyecto. (CTN-a, SISSAT,S.A.)
- La dificultad para que los trabajadores accedan a la información que el proyecto pueda generar, sea una limitante, si esta se provee solo por medios electrónicos. Por ello, sería oportuno la edición de nuevos manuales sencillos o reproducción de existentes sobre conciliación y negociación colectiva, y sobre los derechos que asisten a los trabajadores, hacer uso de la difusión radial de aspectos del derecho laboral. (MITRAB, CZF).
- Aun no se ha logrado establecer mecanismos fluidos y efectivos de dialogo intersectorial (SISSAT,S.A.). Durante la elaboración del diagnostico, se encontró varias posiciones de apertura al dialogo de parte de los trabajadores y de las instituciones de gobierno. Así mismo, dos empresas (que son consultoras y asesoras) están trabajando en desarrollar mayores niveles de dialogo. Sin embargo, esta actitud no pudo ser vista de parte de las organizaciones de la maquila. Se encontró desconfianza de estos hacia los trabajadores organizados, sobre todo si estos se organizaban en centrales de la Mesa Laboral.

IV.2.- ÁREAS PRIORITARIAS⁴⁴

Se tomaron las acciones propuestas por el proyecto para que los entrevistados dieran su evaluación sobre el nivel de interés que tenían por cada una, basado en: enumerar, el o los de mayor interés, con “1”, el o los de mediano interés, con “2” y el o los que no le interesan, con “3. A continuación los resultados:

1. Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes.

Mayor Interés:	CNHS, MITRAB, CUS, CEPS, CTN-a, SISSAT,S.A., PASE.
Mediano Interés:	RSTN, CyG
Sin Interés:	ANITEC, MLab.

2. Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social.

Mayor Interés:	MITRAB, CUS, CTN-a, SISSAT,S.A
Mediano Interés:	RSTN, CyG, ANITEC, CNHS, CEPS, PASE
Sin Interés:	MLab.

3. Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica.

Mayor Interés:	RSTN, ANITEC, CNHS, MITRAB, CEPS, CTN-a, SISSAT,S.A.
Mediano Interés:	CUS, CyG, MLab.
Sin Interés:	PASE

4. Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores.

Mayor Interés:	RSTN, CNHS, MITRAB, CTN-a, SISSAT,S.A., PASE, MLab.
Mediano Interés:	ANITEC, CyG, CUS
Sin Interés:	---

5. Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoría de alta calidad.

Mayor Interés:	RSTN, ANITEC, MITRAB, CUS, CTN-a, SISSAT,S.A., PASE
Mediano Interés:	CNHS, MLab.
Sin Interés:	CyG, CEPS

⁴⁴ En esta sección, no aparecen los criterios del MEC ni de la CZF, ya que esta información no fue provista por estas organizaciones cuando se realizó la entrevista, y la comunicación telefónica y correo electrónico no fue efectiva para que la proporcionaran.

6. Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo.
- | | |
|------------------|------------------------------------------------|
| Mayor Interés: | RSTN, ANITEC, MITRAB, CEPS, CTN-a, SISSAT,S.A. |
| Mediano Interés: | CNHS, PASE, MLab. |
| Sin Interés: | CyG, CUS |
7. Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores.
- | | |
|------------------|--------------------------------------|
| Mayor Interés: | CNHS, MITRAB, CUS, CEPS, CTN-a, MLab |
| Mediano Interés: | RSTN, CyG, SISSAT,S.A. |
| Sin Interés: | ANITEC, PASE |

V.- RECOMENDACIONES:

A partir de los hallazgos señalados, los posibles obstáculos identificados y las áreas prioritarias de acción identificadas por los actores, se recomienda:

- Se sugiere que como fase inicial de desarrollo del proyecto, este priorice sus relaciones y actividades con las organizaciones que aparecen en este diagnóstico, debido a que son estas, las que tienen presencia o relación con el tema de los derechos laborales de las y los trabajadores de la maquila. Sin embargo, el proyecto debería de promover la relación de estas organizaciones con las comisiones de la Asamblea Nacional que tienen relación con el tema.
- Así mismo, el proyecto debería de explorar una mayor relación de coordinación con la transformada organización danesa 3F (que se creó a partir de la unión del SiD con otros sindicatos en Dinamarca), debido al rol que jugó SiD en Nicaragua (y Centro América) en el apoyo al sector sindical. Esta organización está pasando por un periodo de re-estructuración interna tanto operativa como de personal, razón por la cual no aparece en el Diagnóstico, pero en el desarrollo de este proyecto, habrá oportunidad de coordinar acciones con su nueva estructura.
- El proyecto deberá de coordinar estrechamente con el proyecto Cumple y Gane, dado que este tiene varios componentes ligados a temas sustanciales que el proyecto espera desarrollar.
- El proyecto encontrará una importante experiencia desarrollada por las organizaciones que están llevando adelante capacitación en derecho laboral (CEPS, MEC, PDDH, CENIDH), según se describió en el acápite de “Capacitación” de este diagnóstico. Esta debe de ser su punto de arranque para planificar capacitaciones en este sentido, así como

aprovechar los materiales que estas organizaciones ya usan (ver lista de Bibliografía en el Anexo de Referencias bibliográficas).

- Que el proyecto les apoye en el desarrollo de un Programa Nacional de Capacitación en Derechos Laborales, tomando en cuenta la creación de un plan de monitoreo y evaluación del mismo, mediante la creación y uso de indicadores de proceso y de impacto, que sean utilizados por todos. En este Programa Nacional, se debe de tener a todos los sectores del tripartismo (empleadores, trabajadores y estado), de modo que exista una homogeneidad en la apropiación del conocimiento y aplicación del mismo.
- Proponer que una vez iniciado la implementación de este Programa Nacional de Capacitación en Derechos Laborales, se realicen evaluaciones de proceso cada 6 meses y una evaluación de impacto a los 36 meses de su ejecución.
- Habría que consultar a las partes, ¿que organización o institución seria la responsable de dirigir, coordinar y evaluar este plan? (pero que ello tenga en consideración, la participación de todas las organizaciones que ya están trabajando).
- Reforzar mecanismos para que se crean espacios de dialogo intersectorial. Para ello, hay que aprovechar la voluntad de ANITEC y de la CZF de canalizar el proyecto a los empresarios, así como la experiencia desarrollada por el PASE para trabajar con el sector sindical y SISSAT,S.A., para abrir espacios de dialogo tripartito. Así mismo, aprovechar la reciente creación del Consejo Nacional del Trabajo, una vez que sea sancionada esta por el Ejecutivo.
- Incidir en todos los actores que la promoción de los Derechos Laborales son un valor que eleva la calidad de las relaciones en el trabajo y que ello conlleva a mayor productividad y competitividad (sobre todo al sector empresarial). De nuevo, hay que aprovechar la voluntad de apoyo de ANITEC y CZF y de la experiencia desarrollada por la PDDH, PASE y SISSAT,S.A.
- Promover espacios de dialogo entre las diferentes centrales sindicales y el movimiento de mujeres, de modo que los trabajadores puedan ir construyendo una agenda común propositiva como sector, de cara a los procesos de dialogo tripartitos que se puedan impulsar frente a los otros actores. Así mismo, disponerlos a enfrentar de manera mas coherente y como sector, soluciones o alternativas de soluciones a las situaciones que la misma dinámica de la maquila provoca en la sociedad, sumado a las demandas impuestas por los procesos de globalización. Para ello, se sugiere tomar en cuenta las experiencias desarrolladas por PASE en su trabajo de unidad sindical y de dialogo entre sindicatos y el MEC, así

como la experiencia desarrollada por SISSAT, S.A. tanto en la creación de redes y de construcción del diálogo entre sectores, así como el proceso de capacitación que se está desarrollando desde la Coalición de los Derechos Humanos de los Trabajadores de la Maquila.

- Para la ejecución de futuros estudios sobre situación de DDHH en las empresas, tomar como base de comparación, los estudios desarrollados por el MEC, apoyándolas en el reforzamiento de sus metodologías de estudio, control de sesgos, definición de variables, posibilidad de mayor análisis de resultados, de modo que se eleve la confiabilidad y validez de sus resultados.
- Reforzar la capacidad institucional del MITRAB, para que pueda efectuar su responsabilidad de inspectoria y de conciliación, de manera más efectiva, y con mayor aceptación de todas las partes. Para esto, el proyecto se debe de coordinar con el proyecto Cumple y Gane, para no duplicar esfuerzos, sobre todo en lo relacionado con la atención a inspectores laborales, capacitación en normas laborales, diálogo social, y auto evaluación de las fábricas (con especial énfasis en esto último, porque el Cumple y Gane está tratando de implementar la Autoinspección en las Empresas).
- Apoyar a preparar materiales, organizar reuniones y talleres de sensibilización a los empresarios como a los trabajadores para que conozcan mejor el marco legal y los recursos institucionales y legales existentes en el país, de modo que las instituciones del estado les sirvan como facilitadores de procesos (y no necesariamente sancionadores).
- Pese a que la función de los inspectores se espera sea de facilitadores de procesos, se debe de apoyar a la institucionalización del MITRAB para garantizar que el marco legal les de la opción de sancionar en caso que las partes no cumplan con lo establecido en la Ley. (Recordar que existen muchas dudas acerca del Convenio de Capacitación suscrito entre el MITRAB y la CZF sin participación de los trabajadores, temiendo algunos sectores y los medios de comunicación, que esto sea un mecanismo de privatización de la inspectoria del MITRAB).
- Tomar en cuenta el Plan estratégico de SST del CNHS para ver como adaptar las actividades de este proyecto en coherencia con las acciones que ya están definidas en este plan general en relación a SST como derecho laboral.
- En cuanto a la contraparte nacional, debido a las divergencias existentes entre los diferentes actores (trabajadores entre sí, los empleadores y el estado) si no se logra tener a una contraparte que goce de legitimidad y aceptación de los tres sectores, se recomienda no dar exclusividad del

manejo del proyecto a una sola parte, sino que segmentar por componentes.

COROLARIO:

Este diagnostico se realiza en momentos en que la situación política causada por las contradicciones de los poderes del estado con el ejecutivo se han profundizado. Así mismo, en momentos en que la votación para el CAFTA esta en su fase final, y se están llevando a cabo la firma del convenio de los fondos del Milenio aprobados por el gobierno de Estados Unidos para Nicaragua (alrededor de U\$ 170 millones).

La actividad de la maquila se encuentra en franco ascenso tanto en la cantidad de personas involucradas, la cantidad de empresas y el volumen de exportación, llegando a representar a diciembre del 2004, el 43.90% del total de las exportaciones del país.

Paralelo a esta situación, el avance del cumplimiento de los derechos laborales es inverso a este crecimiento y las presiones que el proceso productivo esta generando en esta enorme masa de trabajadoras y trabajadores esta causando importantes danos a la salud, el ambiente y la calidad de vida de la población. Aun el dialogo sincero y constructivo entre los tres sectores (empresas, trabajadores y gobierno) tiene que profundizarse, teniendo una agenda común de cara a enfrentar los retos impuestos por la globalización imperante.

Importantes experiencias de capacitación y organizativas se están acumulando desde cada sector, las cuales pudieran profundizarse de concretarse este dialogo tripartito, el cual tiene un nuevo espacio para realizarse, con la reciente conformación del Consejo Nacional del Trabajo.

El proyecto viene al país en un momento fundamental, con una actitud de construcción conjunta con todos estos actores, en su implementación, lo cual consideramos es un primer buen paso de este en el acompañamiento de los nicaragüenses en la construcción de una sociedad mas justa, mas respetuosa, mas productiva y sostenible.

CRITERIOS PARA LA CLASIFICACION DEL SOCIO LOCAL

Para dar orientación de los potenciales candidatos a servir como contraparte o contrapartes nacionales, a continuación, se pasa una síntesis de las cinco organizaciones que se han previsto como potenciales contrapartes nacionales para el proyecto CIMCAW, en base a los 4 criterios enunciados a continuación:

- a) Capacidad técnica (equipo interno con profesionales especializados en maquila, investigación y capacitación).
- b) Capacidad Administrativa. Manejando proyectos.
- c) Experiencia en facilitar dialogo intersectorial y creación, fortalecimiento de confianza (trabajo de redes).
- d) Percepción de actores claves a nivel nacional en sector de maquila como legítimos, transparentes y relativamente equilibrados en sus relaciones.

Las 5 organizaciones son:

1. Centro de Estudios y Promoción Social: CEPS
2. Movimiento de mujeres empleadas y desempleadas MEC
3. Servicios Integrales de Seguridad, Salud y Ambiente en el Trabajo (SISSAT, S.A.).
4. Profesionales por la Auditoria Social Empresarial (PASE).
5. Instituto de Estudios Nicaragüenses: IEN

Las primeras cuatro organizaciones están descritas en el diagnostico.

La quinta organización (IEN), es una ONG con 15 años de existencia, cuenta con personería jurídica y trabajan con financiamiento de proyectos internacionales, para que entre otras acciones, formen, desarrollen y consoliden el trabajo en redes a nivel nacional sobre todo en aspectos relacionados con gobernabilidad, construcción de ciudadanía y democracia. Aunque no trabajan específicamente el componente de maquilas (por lo tanto no los conocen los principales actores involucrados en este rubro), si han trabajado a nivel nacional el componente de capacitación ciudadana en Derechos Humanos.

Con el propósito de hacer una comparación lo mas objetiva entre las 5 instituciones, se tomara cada criterio de evaluación y se le dará un puntaje de 1 a 3, siendo que 1 es bajo, 2 mediano y 3 alto puntaje.

	Capacidad técnica	Capacidad Administrativa	Trabajo de redes	Percepción de autores claves	TOTAL
CEPS	3	3	2	1(a)	9
MEC	3	1(c)	3	2(b)	9

SISSAT,S.A.	3	1(d)	3	3	10
PASE	3	3	3	3	12
IEN	3	3	3	¿?	9

Notas:

(a): Su participación en la coalición de DDHH de los trabajadores de la maquila los ha llevado a sesgar su trabajo técnico y se han involucrado en trabajo organizativo de sindicatos. Esto les provoco que las empresas donde trabajaban, sintieran que estaban abusando de la confianza que les dieron y que estaban aprovechando el espacio para crear sindicatos, que además, no tenían una actitud positiva de trabajo conjunto. Ello provoco que los empleadores también cancelaran el apoyo que venían dando al MEC, de modo que se retrocedió en los avances que se habían logrado. Esta situación provoco malestar en el MEC y dificultad de trabajar en conjunto con el CEPS en el futuro.

(b): La forma como el MEC ha exitosamente logrado trabajar en el sector de maquilas, no siempre ha sido bien visto por todas las centrales sindicales. En algunos momentos se ven como competencias y el dialogo entre ellos no siempre ha sido favorable. El MEC tiene dificultades con trabajar con la coalición de DDHH de los trabajadores de la maquila, en parte por los problemas planteados en la nota (a). Su Directora es de la opinión que un proyecto de este tipo debe de estar administrado por alguna organización que no este sesgada en este momento, y que tenga buena entrada a todos los sectores (empleadores, trabajadores y gobierno).

(c): Su directora manifestaba que en este momento estaban teniendo dificultades con administrar más fondos de los que ya manejan.

(d): Esta empresa utiliza servicios externos de contabilidad para manejo de este rubro.

REFERENCIAS

1. Web de ANITEC: www.anitec.net
2. Web Centro Humboldt: <http://www.humboldt.org.ni>
3. CENIDH: (2004): Derechos Humanos en Nicaragua. Informe anual 2003. Publicación posible gracias al apoyo de Iniciativa Cristiana Oscar Arnulfo Romero, Alemania. CENIDH, Centro Nicaragüense de Derechos Humanos. Managua, Nicaragua, febrero de 2004.
4. CENIDH: (2004): Maquila en Nicaragua...Una Esperanza? Conflicto laboral en la maquila. Un analisis desde la perspectiva de los Derechos Humanos. 2ª. Reimpresión 14 de Octubre del 2004. Managua, Nicaragua.
5. Wolf M, Bernal L, Martínez CA, (2003): Maquilas en Centroamérica, La Represión Sindical No les Resolverá..... Plataforma Sindical Común Centroamericana. San Salvador, El Salvador.
6. CEPS (2003): Condiciones Laborales y de DDHH de las y los Trabajadores de la Zona Franca Saratoga. Febrero. Managua, Nicaragua.
7. MEC (2002): Diagnostico: Avances y Retrocesos, Mujeres en las Maquilas de Nicaragua. Managua, Nicaragua.
8. MEC (2003): Diagnostico: Radiografía de las Condiciones Socio-Laborales en las que trabajan las mujeres en las maquilas. Mayo, Managua, Nicaragua.
9. MEC (2004): Actitudes y Practicas de Salud y Seguridad, Empresas Maquiladoras de Nicaragua. (este fue auspiciado por: Programa de Derechos Laborales, Economía y Genero, Oxfam Great Britain. Oxfon, Reino Unido). Managua, Nicaragua.
10. MEC (2000): Taller Regional (Memoria): Responsabilidad Social de las Empresas, Códigos de Conducta y Monitoreo Independiente. Managua, Nicaragua.
11. MEC (1997): Campana "Empleo Si...Pero con Dignidad", Breve perfil de la Zona Francas en Nicaragua, Managua, Nicaragua.
12. Trabajo de Muchas, Ganancias de Pocos: Mujeres, derechos y discriminación en la flexibilización de los estándares laborales en las maquilas de vestuario y textiles Centroamericanos. Oxfam Internacional, 2004. Managua, Nicaragua.
13. Moreno, R. y Torres, L (2005), en Reformas laborales y acción sindical en Centroamérica. Reformas laborales y acción sindical en Centroamérica. María Roquebert León (COORDINADORA). Fundación Friederich Ebert. Centro América.
14. Oxfam (2004): Trabajo de muchas, ganancias de pocos. Mujeres, derechos y discriminación en la flexibilización de los estándares laborales en las maquilas de vestuario y textiles centroamericanas. San Salvador, El Salvador.
15. Gómez , T. (2005): Los Estándares laborales y el pago a la fuerza de Trabajo en las Maquilas. Mesa Laboral de Sindicatos de la Maquila. Managua, Nicaragua.
16. PDDH (2002): Situación de los Derechos Humanos de las/los trabajadores nicaragüenses, con especificidad en las relaciones laborales.

17. Figueroa, L. Obando, L, Morales, L., Zúñiga R (2003): Textiles en Centroamérica (Documento en proceso). INCAE. Managua, Nicaragua.

Bibliografías Populares utilizadas en las Capacitaciones de Derechos laborales

1. MEC (2001): Manual de Bolsillo de Derechos Laborales. Managua, Nicaragua.
2. MEC (2001): La Convención Colectiva, Conflictos Colectivos, Pliegos de Peticiones y La Huelga. Manual de Bolsillo sobre Derechos y deberes de los trabajadores. Managua, Nicaragua.
3. MEC (2004): Manual de Bolsillo y folleto sobre la Norma Ministerial en Materia de Higiene y Seguridad del Trabajo en el Sector Maquila de Prendas de Vestir en Nicaragua. Managua, Nicaragua.
4. MEC (2002): Manual de Bolsillo. Que conocemos sobre salud e higiene ocupacional? Managua, Nicaragua.
5. MLSN (2005): Manual de Bolsillo: 'Salario y Poder Adquisitivo en las Maquilas'.
6. MEC (2003): Genero y Discriminación en el mundo laboral. Cartilla Educativa. Managua, Nicaragua.
7. MEC (¿?): Manual Por los Derechos de las Mujeres Trabajadoras en Nicaragua. Managua, Nicaragua.
8. MEC (¿?): Manual de Derechos Humanos: Aprendiendo Juntas. Managua, Nicaragua.
9. MEC(¿?): Derechos de las Humanas y Derechos Laborales. Managua, Nicaragua.
10. MEC (¿?): Manual de Salud Sexual y Reproductiva. Managua, Nicaragua.
11. MEC(¿?): Aprendiendo Juntas. Los Derechos de la Mujer y la Constitución Política de Nicaragua. Managua, Nicaragua.
12. PDDH(¿?): Manual de Derechos Humanos para Promotores. ASDI, PRODINI-DANIDA. Managua, Nicaragua.
13. PDDH (¿?): Taller Básico de Derechos Humanos. Managua, Nicaragua.
14. PDDH: Manual de Bolsillo sobre la Ley de la PDDH. Managua, Nicaragua.
15. PDDH: Manual de Bolsillo sobre la Declaración Universal de los DDHH. Managua, Nicaragua.
16. PDDH: Manual de Bolsillo sobre los derechos Sexuales y Reproductivos, un enfoque para adolescentes. Managua, Nicaragua.
17. PDDH (2004): Manual de Bolsillo sobre la Constitución Política de Nicaragua y sus reformas. Managua, Nicaragua.

ANEXOS

ANEXO A TALLER

LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE EN EL TRABAJO, UN INTERCAMBIO INTEGRAL CON LAS ORGANIZACIONES DE LA COALICION DE LOS DDHH DE LOS TRABAJADORES DE LA MAQUILA.

INTRODUCCION:

Nicaragua es el país de Centroamérica que presenta hoy por hoy, el mayor incentivo de inversión extranjera en el área de la manufactura textil (maquila). Desafortunadamente, parte de estos incentivos están relacionados con los bajos costos que implica la mano de obra nacional.

Sumado a este hecho, Nicaragua cuenta con una de las tasas de desempleo o subempleo más elevadas de la región, razón que provoca que los y las trabajadores están dispuestos a vender su fuerza de trabajo a quien le preste posibilidades de trabajar.

Este aspecto ha sido de suma preocupación entre varios sectores del país, siendo que se han hecho reuniones, seminarios y estudios tendientes a exponer y denunciar esta situación.

Esta genuina preocupación debe de ser planteada de una manera propositiva de modo que las situaciones presentadas se conviertan en oportunidades dignas y sostenibles para el país. Parte de las acciones propositivas que deben de plantearse pertenecen a las acciones relacionadas con la Seguridad, Salud y Ambiente en el trabajo (SSAT).

Pese a esta aseveración, las formas y los contenidos para desarrollar estas acciones de manera sostenibles, no son bien conocidas por diversos sectores de la sociedad, entre ellos, los tomadores de decisión, los dirigentes sindicales, los asociados a organizaciones que trabajan por mejorar las condiciones de vida y trabajo de las y los trabajadores, los funcionarios de gobierno, etc.

Así mismo, cualquier acción que se desarrolle en el mundo laboral debe de ser analizado y planteado desde un espacio tripartito (es decir, entre gobierno, trabajadores y empleadores).

Con el propósito de ir abonando a este ejercicio de dialogo tripartito, la coalición de derechos humanos de los trabajadores de la maquila (por sugerencia del Dr. Jesper Nielsen de 3F de Dinamarca), ha programado un proceso dividido en tres etapas, en el cual se identificó la necesidad de elevar el conocimiento sobre estos temas de la siguiente manera:

- Primero: mediante un taller dirigido a los miembros de la coalición,
- Segundo: mediante un taller dirigido a dirigentes sindicales y representantes de trabajadores, programado en conjunto con los miembros de la coalición.
- Tercero: una vez conseguido un nivel de información y definido una visión conjunta como sector, participar en un taller cuyo objetivo sería ejercer el dialogo tripartito con los otros dos sectores, entorno a diversos temas de la vida laboral, entre ellos, la Seguridad, Salud y Ambiente en el Trabajo (SSAT).

El presente taller, espera dar respuesta a la primera etapa.

Con este propósito, el CEPS esta garantizando todos los costos operativos para este taller, y SISSAT, S.A. y el Centro de Servicio San Lucas, han asumido la responsabilidad de organizar el contenido y el proceso metodológico de mismo, así como facilitar la dinámica que se desarrollara en el taller. Estas tres organizaciones y empresas son miembros activos de la Coalición.

Propósito del Taller:

Intercambiar con los participantes, contenidos sobre la SSAT y la relación que estos contenidos tienen con la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo, incrementar productividad y calidad de vida.

Metodología del taller:

Se espera que el mismo sea participativo, mediante el intercambio de los temas que se presentan en los objetivos del taller, de modo que los asistentes estén constantemente conectando esta información al propósito del taller. Para ello, los asistentes recibirán documentación que leerán antes del taller, luego se abrirá un proceso de discusión y al final los facilitadores harán una síntesis de la discusión o complementaran la misma.

Los contenidos han sido preparados por el Dr. Rafael Amador R., de SISSAT, S.A. y funcionaran como facilitadotes del taller el Dr. Gustavo Tablada del Centro de Servicio San Lucas y el Dr. Rafael Amador R.

Objetivos:

1. Intercambiar con los asistentes, sus conocimientos sobre SSAT
 - a. Riesgos y Exigencia.
 - b. Relación Salud y Riesgos
 - c. Intervenciones,
2. Intercambiar con los asistentes los mecanismos para implementar acciones de SSAT (sensibilización Empleadores, participación de trabajadores, desarrollo del dialogo y consenso bipartito dentro de las empresas).
3. Intercambiar con los asistentes el desarrollo del abordaje de los empresarios y la Responsabilidad Social Empresarial.
4. Relación de SSAT con Políticas, Economía y salarios.
5. Intercambiar con los participantes, que se esta haciendo en Nicaragua en relación a la SSAT (proyectos, Instituciones, CNHS, otras).
6. Planificación conjunta del taller para trabajadoras y trabajadores.

Participantes:

Cinco miembros de cada una de las organizaciones y empresas que forman parte de la coalición.

Local:

Auditorio del CEPS.

Fecha:

31 de Mayo de 9:00 a.m. a 3:00 p.m.

Auspician:

CEPS, SISSAT,S.A. y Centro de Servicio San Lucas.

DENUNCIAS

Bajo el criterio de Maquila, Nicaragua, Derechos Laborales y Denuncias, se encontraron 480 citas. A continuación se exponen algunas relevantes que testimonian la situación en el país.

2) PAGINA WEB: <http://www.rel-uita.org/old/maquilas/index.htm>



La maquila en Nicaragua

Con Carla
Manzanares y Marcial
Cabrera¹

**Me muero si no
trabajo,
y si trabajo me
matan**

Mientras que para las transnacionales las zonas francas (maquilas) son paraísos fiscales, para miles de trabajadores constituyen un verdadero infierno. Las maquilas son centros de explotación intensiva en los cuales se confunden trabajo y padecimiento, donde el lucro justifica una máquina de picar carne humana, donde el capitalismo le da la mano a la vieja esclavitud.

-Carla, ¿cuántos años tenías cuando comenzaste a trabajar en la maquila?

-Tenía 18 años. Mañana, casualmente, cumplo 19.

-¿Fue tu primer trabajo?

-Sí.

-¿Cómo llegaste a la maquila?

-Escuché que en las maquilas, en la zona franca, estaban dando empleo. Entonces fui, un 11 de febrero, y ese mismo día comencé en la empresa **John Garment**. Trabajé 3 meses y medio.

-¿Estabas contenta por el empleo?

-Me sentía bien, porque ya estaba empezando a trabajar y eso es algo bueno.

-Y ese primer día, ¿cómo fue el trato? ¿Te explicaron lo que tenías que hacer?

-Más o menos, sólo me dijeron que no tenía que comer adentro, que el horario era de las 7 de la mañana hasta las 5.15 de la tarde. Me preguntaron si estaba dispuesta a hacer horas extras, pues de lo contrario no me daban el trabajo.

-Si uno quería hacer una pausa durante la mañana, o después del almuerzo, ¿podía?

-No. Había media hora de receso para comer al mediodía y luego "para adentro". Sólo me podía levantar una vez para ir a orinar, nada más. Si uno se levantaba los chinos se enojaban: *"Tu para casa, mucho problema"*, decían.

-¿Cuál era tu labor?

-Era operaria, trabajaba en una máquina. Hacía un trabajo que le llaman "la jota", cocía el zipper de los pantalones.

-¿Ya sabías cocer?

-Sí, ya sabía.

-¿Cómo eran las condiciones de trabajo?

-Era bien feo porque estaba sentada sobre una banquita que no tenía respaldo. La gente queda enconchada de tanto estar así, y el calor es tremendo. Sólo había tres ventiladores comunes de techo por cada línea, que tiene más de 200 trabajadores. Se pasaba mucho calor. Podías levantarte sólo una vez por día para tomar agua. Uno no podía ir al baño, y mucho trabajo y mucha presión psicológica de los supervisores chinos y de los supervisores nicas, que a veces también se ponían como los chinos.

-Mucha presión, ¿cómo es eso?

-Trabajar, trabajar rápido. Uno tiene que trabajar lo más rápido que pueda porque sino te echan. Los chinos lo tratan a uno con mucho grito. La gente aguanta por necesidad, pero el trato que reciben los trabajadores no es justo, lo que hacen con uno es inhumano.

-¿La mayoría de los trabajadores son mujeres?

-Si, más mujeres que varones. En toda la empresa éramos como 3.000 trabajadores.

-¿Qué tipo de ropa hacían?

-Pantalones y shorts. Todo para la exportación, para dos o tres marcas americanas.

-¿Cuándo pensaste que ese no era un buen trabajo?

-Después que tuve el aborto, el 7 de mayo. Ese día, al ratito de haber entrado a trabajar le pedí a la supervisora Berta Palacio permiso para ir al baño, pero me lo negó. Me dijo que si me lo daba la china me echaría. Entonces seguí trabajando. Después salí a almorzar y de regreso los dolores eran más fuertes. Me sentía muy mal, volví a pedir permiso, y me respondió que me lo daba sólo si me estuviera muriendo. Entonces no aguanté y me fui al baño... allí fue donde se me vino el niño que esperaba, con tres meses de embarazo. La señora del baño lo agarró y lo tenía en las manos, cuando llegó el jefe, un chino, la sacó de allí y también a las muchachas que me estaban atendiendo, amenazándolas con que las iba a despedir. Después llegaron dos muchachos que me cargaron hasta la recepción, y de allí a una camioneta.

-¿Adónde te llevaron?

-A mi casa. Tuve una semana de reposo, y cuando volví a trabajar, la china me corrió gritando que yo creaba muchos problemas, que la había denunciado en todos los medios de comunicación. Pero no era cierto: *"Tú para casa"*, me dijo.

-*No hay problema* -respondí-, *pero te demando*.

-*No problema para mí* -dijo Wan Chen-.

Fui con las compañeras del **Centro Nicaragüense de los Derechos Humanos (CENIDH)**, y pusimos dos casos, uno laboral y uno en los juzgados penales. Uno, por el aborto, y el otro por haberme despedido.

-¿Y qué pasó?

-El penal lo perdí, pero apelamos, y gané el laboral, pagaron los salarios caídos y me reintegraron. Volví a trabajar, pero renuncié porque me presionaban mucho, no me daban trabajo.

-¿Puedes explicarlo mejor?

-No me daban trabajo, y no tenía derecho a levantarme para nada. Los chinos se ponían a mi lado, me miraban y hablaban entre ellos. Todo ese montón de chinos alrededor de mi máquina, me ponía mal, muy nerviosa. Aguanté una semana.

Marcial: -El CENIDH realizó un escándalo público por el caso de Carla. Se denunció el maltrato, la falta de humanismo, el aborto y el despido. Aquí se respeta mucho al Centro, por el trabajo que realizan, por su seriedad y profesionalismo.

La empresa no tuvo más remedio que reintegrar a Carla, pero una vez en la empresa, comenzó una presión brutal. Ya ha ocurrido con otros casos, cuando se les gana, los empresarios buscan la forma para que las personas abandonen el trabajo. El caso de

Carla fue analizado en la Comisión Laboral de la Asamblea Nacional, y se nombró una comisión investigadora especial. La presión nacional e internacional hizo que se ganara en lo laboral.

Carla: -A los compañeros de trabajo que me hablaban también los corrían. Echaron a un muchacho, Igner Ojeda, porque almorzaba conmigo, era mi amigo. Como él sabía todo lo que me había pasado, almorzaba conmigo. La china lo corrió y le dijo: *"Tu para casa, porque tu almorzar con Carla, y Carla mucho problema"*. Y lo corrieron al muchacho, pues. Fue tremendo, me sentía mal porque pensaba que por mi culpa iban a correr a todos los trabajadores. Mejor me voy yo, pensé, y renuncié.

Marcial: -Los chinos tienen esa particularidad, cada vez que hay un problema similar u otros conflictos laborales chantajea al gobierno y a los trabajadores. Por ejemplo, cuando Carla andaba con las denuncias en los juzgados, la empresa amenazaba a los trabajadores con cerrar, con que se irían del país. *"Por culpa de Carla van a quedar todos desempleados"*, les decían. Es una forma de chantajear al trabajador, aprovechándose de la necesidad de empleo. También chantajea al gobierno y a la justicia.

-¿Cuánto ganabas?

-Me pagaban poco menos de 100 dólares. Trabajando de lunes a sábado. Los sábados trabajaba medio día, pero a veces, también de 5 a 7 de la tarde. El salario ya incluía el tiempo extra, te pagan por producción. Yo hacía 1.500 piezas por día, cuando hacía menos no me daban el estímulo, como ellos le llaman.

-¿Me imagino que terminabas muy cansada?

-Sí, bien cansada, con mucho dolor de espalda.

Marcial: -Hay casos en los cuales las mujeres terminan con enfermedades profesionales. Algunas que soportaron por más tiempo esas condiciones de trabajo, quedan con su salud muy comprometida.

-¿Era tu primer embarazo?

-No, tengo un niño de 4 años.

-Dijiste que la empresa te llevó a tu casa, y allí te dejaron.

-Sí, y después por mi cuenta fui al Berta Calderón (hospital de mujeres) donde me hicieron un legrado para limpiarme.

-Y con el bebito que abortaste, ¿que pasó?

-Lo llevé conmigo. Era un varón y lo enterré en mi casa.

Autor:
Gerardo Iglesias
© Rel-UITA
17-12-02

NOTA

1 Secretario General de la Federación de Trabajadores Hoteleros de Nicaragua (UITA-CST) y Secretario de Prensa y Propaganda de la Central Sandinista de Trabajadores (CST).



UITA - Secretaría Regional Latinoamericana - Montevideo - Uruguay

Wilson Ferreira Aldunate 1229 / 201 - Tel / Fax (598 2) 900 7473 - 902 1048 - 903 0905

El gobierno se ha caracterizado por ser insensible ante las demandas de las grandes mayorías y sordo ante la justeza de los reclamos y reivindicaciones de los diversos sectores sociales. Ejemplo de esta situación son las recientes luchas del magisterio nacional, compuesto en un 80 por ciento por mujeres, lo mismo que las demandas de las trabajadoras de las maquilas por el derecho a organizarse y a tener condiciones laborales dignas o los reclamos de tierras y viviendas de grupos de precaristas, que también están compuestos por mujeres y madres solteras. Sistemáticamente se ha ignorado la exigencia de miles de trabajadoras del campo y la ciudad por un salario mínimo que cubra el costo de la canasta básica. Fuente: **Semanario Confidencial AÑO 9 • EDICION No. 428• DEL 6 AL 12 DE MARZO 2005, 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer Por nuestros derechos, todas contra la dictadura.**

"La gente debería saber qué hay detrás de cada prenda"



Miriam Valle es una nicaragüense de 26 años que ha trabajado desde los 18 en maquilas. Cerca de 50.000 mujeres están empleadas en Nicaragua en estas empresas, instaladas en zonas francas, que fabrican mayoritariamente ropa y calzado para multinacionales asiáticas y norteamericanas. Las condiciones laborales son inhumanas pero cobran más que cualquier funcionario y es su única salida para sobrevivir.

¿Cómo es un día corriente de tu vida?

Me levanto a las 5 de la mañana. Arreglo la casa y preparo a mis tres hijas para ir al colegio. Entro a las 6h hasta las 12h, cuando hacemos una pausa para almorzar de 45 minutos. Luego volvemos a nuestros puestos hasta que se termine el trabajo, que puede ser a las doce de la noche. Hemos

luchado mucho para que nos dieran media hora de descanso para cenar. Cuando hay mucha urgencia para entregar un pedido nos quedamos toda la noche cosiendo y seguimos a la mañana siguiente.

Con este ritmo, supongo que es fácil caer enferma...

Es agotador. En las maquilas hay muy pocas mujeres de 30 años porque no logran aguantar el ritmo.

Para que nos hagamos una idea, ¿puedes darnos pinceladas de cómo es el trabajo en una maquila?

Aparte de las 48 horas semanales, trabajaba 40 horas extra, de las cuales sólo me pagaban la mitad. Cobraba 48 dólares al mes. No tenía derecho a hacer pausas ni para ir al baño. Los encargados te gritaban e insultaban bajo cualquier pretexto. Lo más castigado es tener una conducta "rebelde", lo que significa exigir el respeto de tus derechos.

¿Algún ejemplo de "rebeldía"?

Me puse enferma y durante una semana no pude ir a la fábrica. Al volver, mi jefe quería que recuperara el tiempo perdido sin cobrar. Me negué. Quiso despedirme alegando indisciplina laboral. No lo acepté. Luego lo intentó por una falta injustificada pero volví a rechazarlo. Al final me despidió sin más y gracias a eso tuve derecho a mi indemnización.

Hay trabajadoras que desconocen sus derechos...

Es cierto. Muchas vienen del campo y son analfabetas. Obedecen en todo. El resto intentamos ayudarlas dándoles consejos. De todas formas, también hay trabajadoras bien informadas que no reclaman porque necesitan el empleo. En Nicaragua, trabajar en una maquila es un privilegio. Un médico, un maestro o un policía cobra la mitad.

El 80% de los trabajadores de las maquilas son mujeres ¿Por qué crees que es así?

Se aprovechan de que aguantamos más los gritos y somos más responsables. No nos arriesgamos a perder el empleo si tenemos una familia que depende de nosotras. Yo trabajo para complementar el salario de mi marido y poder mantener a nuestras hijas. De todas formas, tengo compañeras que están solas para sacar adelante a sus niños.

A parte de presionar a las empresas, ¿qué podemos hacer los consumidores?

A la gente sólo le importa el precio y la calidad pero debería saber que detrás de cada prenda hay una persona que puede estar trabajando en condiciones de explotación.

Has venido a España para difundir un documental en el que tú apareces denunciando la situación en las maquilas. ¿La sensibilización puede tener resultados positivos?

He dejado mi trabajo para venir a ofrecer mi testimonio porque creo que es muy bueno que se conozca nuestra experiencia. Mi aportación es un grano de arena y los cambios son lentos pero alguien tiene que hacerlos

Referencia: <http://www.intermonoxfam.org/page.asp?id=1148>

El Ing. Emerson Pérez Sandoval, rector de la UPOLI, en las palabras de inauguración del evento (UPOLI los días 1 y 2 de marzo 2004, Primer Congreso Nicaragüense de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dr. Rodolfo Sandino Arguello.

dijo que uno de los aspectos sociales más afectados en los procesos de globalización son los relacionados a las condiciones laborales, ya que los tratados de libre comercio tratan de crear las mejores condiciones para el crecimiento y desarrollo de los capitales, aunque esto implique afectar las condiciones y derechos laborales de los trabajadores.

También dijo que en las maquilas es donde más se violentan los derechos laborales, por lo que es necesario revisar, repensar y modificar la teoría y práctica del derecho del trabajo y la seguridad social, y las universidades, cumpliendo su función principal de investigación, deben ser las generadoras de nuevas teorías y prácticas que beneficien a grandes masas de trabajadores iberoamericanos.

Agrego que la UPOLI, gracias al aporte de los destacados laboristas podrá producir y divulgar las ponencias en una edición especial como un aporte para estudiantes, profesores, laboristas, funcionarios públicos y la sociedad en general interesada en estos temas.

NICARAGÜA : VIAJE AL FONDO DE UNA MAQUILA, CRUEL EXPLOTACIÓN

Esta investigación, hecha en una fábrica de maquila textil,-cuyo nombre se omite- nos muestra cómo se trabaja, cómo se vive, qué se siente y qué se piensa en las Zonas Francas que se levantan hoy por toda Nicaragua mientras se anuncia que 'desarrollarán' a ese país.

Pasé doce días en una empresa maquiladora de Zona Franca ubicada en el Parque Industrial Las Mercedes de Managua. Aunque mi estadía fue relativamente corta en comparación a los largos meses y años que miles de mujeres -también hombres- pasan en estos campos de concentración, la experiencia, tan buena como agotadora, me dio la oportunidad de conocer por dentro un 'mundo' que caracteriza ya a Nicaragua.

En el portón de entrada

La entrada a la Zona Franca es similar a las calles del tumultuoso Mercado Oriental de Managua un domingo después de un día de pago. Impresiona ver a miles de mujeres y hombres pasar por la entrada principal, apenas un callejón estrecho. Diariamente entran y salen por aquí unas 20 mil personas. Otras 5 mil ingresan por otra entrada.

A ambos lados de las entradas se instalan pequeños chinamos donde se puede encontrar desde un equipo de sonido hasta una panadol. Pequeño es el espacio, como el de una cuadra, pero siempre está atiborrado en las horas de entrada y de salida. A la hora de entrar, la gente se concentra en torno a las vendedoras que vocean café y pan con mantequilla o a las que palmean tortillas, vendidas solas o con cuajada. Otros prefieren los desayunos fuertes: carne con gallo pinto o arroz y frijoles. También están los que sólo tienen para una galleta y una taza de café, que compran allí mismo. La gente que va con tiempo más holgado come dentro de la empresa, en los comedores o en algún otro lugar donde poder sentarse. Otra gente desayuna en el camino a la fábrica.

Buscando un empleo

Lunes, martes y miércoles son los días de mayor aglomeración ante los portones del complejo industrial. Una multitud llega en busca de trabajo. Unas tendrán la suerte de ser seleccionadas a la primera, otros pasarán meses llegando, con la ilusión de 'tal vez mañana...' El requisito más importante que debe portar el solicitante de empleo es su cédula de identidad.

Hacia las siete de la mañana varios microbuses y camionetas están ya parqueados a la entrada de la Zona Franca. Servirán para trasladar a los seleccionados por los representantes de las diferentes empresas que necesitan mano de obra. Las encargadas de ingreso -así les llaman a las muchachas que seleccionan personal en la entrada- escogen en algunos casos al azar o se inclinan por quienes tienen más en regla sus papeles. Yo fui seleccionada por las representantes de una de las empresas maquiladoras -en la cual fui inscrita- con otras treinta más. De la entrada principal de la Zona Franca hasta la fábrica hay dos cuadras grandes con algunas fábricas dispersas.

Una es la fábrica Rocedes, la única que exhibe su nombre en un rótulo, a las otras no se les mira el nombre. Ya montadas en los vehículos, todas nos miramos con incertidumbre. Aunque yo iba recomendada y tenía la seguridad de que me quedaría trabajando, me contagié del nerviosismo general.

La camioneta se detuvo ante la gran instalación donde trabajaría. Me pareció la estructura de un campo de concentración, como los que he visto en las películas. Aunque están instaladas en un complejo grande y con seguridad, cada empresa toma sus propias medidas. La que me daba trabajo está totalmente enmallada. En la parte superior de la malla, rollos de alambre de púas la defienden aún más de ladrones más osados. A la entrada principal de la fábrica, hay jardines con grama y palmeras enanas que embellecen la instalación. En datos de 2001 esta fábrica tiene una superficie cubierta de más de 10 mil metros cuadrados y absorbe a unas mil 300 trabajadoras y trabajadores.

El horario y los 'Diez Mandamientos'

En los extremos de las dos entradas, en letras grandes, pude leer el horario y 'diez mandamientos' de la empresa.

Horario: 7:00 am - 5 :15 pm y 12 :40am - 7 :15 am

1. Observar el tiempo de entrada y salida. No debe de dejar su puesto de trabajo sin permiso.
2. Se prohíben estrictamente las faltas de trabajo. Puede ausentarse del puesto de trabajo solamente con la autorización de su jefe inmediato.
3. Se prohíben estrictamente juegos de azar, ingerir bebidas alcohólicas y peleas en la fábrica y sus alrededores.
4. Se prohíbe estrictamente tomar materiales y objetos de la empresa sin permiso y dañar propiedad de la empresa.
5. Se prohíbe estrictamente escupir y tirar basura sobre el piso.
6. Se debe mantener la salubridad y limpieza de la fábrica y sus alrededores.
7. Deben de presentar constancia del MINSA cuando se solicita permiso por atención médica.
8. Se prohíbe llevar armas de fuego y objetos peligrosos en la fábrica.
9. Se debe develar con mucha atención la seguridad propia y de sus compañeros de trabajo.
10. Sobre el reglamento del trabajo, observamos las disposiciones correspondientes de la empresa.

Listas y advertidas

Alrededor de las 7:05 am las trabajadoras y trabajadores ya se encontraban en sus puestos y las dos puertas se cerraron. Una de las muchachas nos pidió que hiciéramos cinco filas. Hablaba como lo hacen quienes llaman por parlantes a los doctores en los hospitales o a los pasajeros en los aeropuertos. Hablaba caminando y lo repetía todo sin mirarnos.

Habló de los horarios de entrada y de la estricta puntualidad. Habló del marcado de la tarjeta y del color de la tarjeta: debíamos marcar en la cara azul en los primeros quince días de cada mes y en la cara roja los otros quince días. Lo de los dos colores lo repitió varias veces, preguntando si entendíamos. Si la tarjeta se pierde, no es responsabilidad de la empresa, sino del trabajador. Si viene a trabajar y no marca la tarjeta, porque la perdió o no la encontró, el día le será

descontado, porque no hay ningún registro de si vino o no al trabajo, sólo la tarjeta. Y para las tarjetas no hay reposiciones. Nos explicó que para guardar las cosas de cada quien había casilleros, y quien quisiera uno debía traer su propio candado. Donde más recalcó y repitió fue en el respeto a los dos supervisores, uno nica y otro taiwanés. Todos los permisos nos los daría cualquiera de los dos. Con todas estas advertencias, ya estábamos listas para entrar a la fábrica.

Nos hablan a gritos

Ingresamos a la fábrica en fila india. Trabajadoras y trabajadores nos observaban con curiosidad. Nos hicieron subir a un segundo piso, a un cuarto con viejas máquinas de coser, un ventilador también viejo y unos carteles en las paredes con dibujos que explican pruebas de destreza. Como si fuera una grabadora, la muchacha nos volvió a repetir casi todo lo que ya nos había dicho. Lo único nuevo en su explicación fue el tipo de permisos que podríamos pedir.

Existen dos tipos de permisos: para resolver cualquier problema personal -va a cuenta de vacaciones- y para ir a una clínica. En este caso, si se tarda más de dos horas, se asume como un permiso personal. Para conseguir cualquier permiso hay horas de autorización: en la mañana antes de las ocho, y en la tarde entre la una y las dos. Fuera de esas horas no pueden solicitarse.

Estando en el cuarto de las máquinas viejas, me pidieron mis documentos. Las responsables hablan entre ellas de mejor forma, con nosotras es al grito. Mi única reacción era quedarme mirándolas fijo a los ojos. La forma de dirigirse a quienes demandan una plaza de trabajo es siempre grosera. Nos gritan haciéndonos sentir que somos incapaces de entender o de aprender. Nos hablan haciéndonos sentir que llegamos a pedir una limosna.

Las preguntas eran similares para todas: ¿Dónde vive? ¿Qué experiencia tiene? ¿Por qué salió del trabajo anterior? ¿Tiene problemas para llegar tarde a su casa o hacer horas extra? ¿Tiene marido? ¿Cuántos hijos tiene? Tuve que mentir para ponerme a la par de mis futuras compañeras: Mis estudios no llegan al tercer año aprobado de secundaria, soy madre soltera sin ninguna ayuda del padre de mi hijo, el niño me lo cuida mi madre, es la primera vez que trabajo, no tengo ninguna experiencia en la maquila y si me dan el trabajo sería el sustento de mi hogar... Todo eso dije. En el cuarto éramos treinta y cuatro jóvenes la mayoría mujeres. Yo era la mayor en un grupo con promedio de 18 años.

Los papeles básicos que piden son: cédula de identidad, carnet del seguro, partida de nacimiento y dos fotos. Para conseguir los otros -dos cartas de recomendación, récord de policía, notas y diplomas de estudios- te dan un mes más.

Destino: el área de empaque

Después de atender algunos casos, una encargada de ingreso me llamó de mala manera y me pidió mis documentos. Se los llevó y llegó al rato: Doña Fidelina la llama. Era la Jefa de Recursos Humanos. Recorrí un pasillo sin fin entre el ruido de las máquinas de coser. Doña Fidelina me preguntó si tenía carnet del seguro o colilla de pago. No, porque nunca he trabajado, éste será mi primer trabajo. Estamos jodidos, pues. Y lo resolvió así: La única solución es no anotarla en la fábrica como asegurada, con el compromiso de que no se lo diga a nadie, que se cuide mucho dentro de la fábrica y en el camino hasta llegar aquí. Porque si le sucede algo, la empresa no asumirá nada y diremos que no sabemos nada y que no pasó nada.

Trabajaría en el área de empaque. Según doña Fidelina, era el de menor peligro y el que requería menos experiencia. Ya para entonces la cabeza me dolía. Escuchar a estas dos mujeres repitiendo una y otra vez la misma cosa, sin decirnos quién se quedaba y quién no era admitida, mantenía en gran tensión el ambiente.

Firmé el contrato. Era por un mes, con un salario básico de 960 córdobas mensuales (poco más de 60 dólares norteamericanos), más el pago de horas extra. Recibiría el pago el 15 y 30 de cada mes. De las 34 seleccionadas, contrataron a 28. Buscaron a las de menos edad y menos experiencia. En el grupo de empaque donde quedé éramos seis. Cuatro nunca habían trabajado en nada. Las demás fueron ubicadas como dobladoras, en lavandería y tres en las diferentes líneas de producción.

Salimos de aquel cuarto en fila india. A cada quien la iban dejando en su puesto de trabajo. Las demás trabajadoras sólo se quedaban mirándonos. No faltaron hombres que nos chiflaron o nos decían cosas que ellos consideraban un cumplido. Las seis del grupo de empaque tuvimos que recorrer toda la fábrica hasta el fondo. La mayoría de las muchachas de esta área dejaron de trabajar y cuchichearon, unas nos sonrieron, otras nos hicieron señas con los ojos, otras ni nos miraron. Nos presentaron al supervisor nica, un tal Leoncio. Y otra vez, nos insistió en algunas de las normas que ya nos habían repetido las señoritas de ingreso.

La principal norma que nos comunicó fue que si no teníamos problema de transporte trabajaríamos después del horario normal (5:15 pm). Aquí en empaque la salida diaria es hasta las 7:15 pm. En ocasiones se quedarán trabajando todavía más tarde. Esto significa dos horas extra. Las horas de los sábados y domingos son pago como horas extra. Y esta otra advertencia. Una de las recomendaciones principales es que no se relacionen con las trabajadoras viejas, que se mantengan alejadas de ellas porque tienen muchas mañas. Nos preguntó a todas si teníamos hijos y quiénes nos los cuidaban, buscando averiguar si no habría después problemas con los permisos. Nos recordó que estaríamos un mes a prueba y que sólo siendo bien cumplidas en el trabajo nos quedaríamos en la empresa.

Ruido, pelusa y calor

El supervisor nos distribuyó en diferentes lugares. Dos fueron a las mesas donde se le ponen las tallas a las camisas: una en la parte inferior de la bolsa y otra en el cuello. Son unas calcomanías transparentes. En esas mesas también se pegan el precio y la etiqueta de marca. Después se embolsan las piezas. A mí me enviaron a Control de Calidad con otras tres. Leoncio pidió a una muchacha que nos explicara lo que teníamos que hacer. El trabajo consistía en revisar chaquetas. Estaban sacando un pedido de la J C Penny. No puede llevar hilos colgados, tiene que estar bien planchada, en el forro no puede llevar residuos de tiza, deben fijarse bien en la unión de las costuras y en que las rayas vayan casadas. La tela de aquellas chaquetas era a rayas: tenían que ir en el mismo sentido y encontrarse un corte con el otro. Si no, 'no pasaba' y la anotaban como pieza fallada. Dependiendo de lo que uno le encontrara mal en la plancha, en la lavandería o en lo hecho a máquina, 'no pasaban'. La muchacha que nos explicó todo aquel proceso sí fue amable con nosotras.

El ruido allí era insoportable y la pelusa que pululaba en el ambiente -las chaquetas eran de algodón, forradas de edredón- me provocó una alergia inmediata. Frente a Control de Calidad estaba una de las líneas de producción. Eran contadas las muchachas que usaban máscaras de protección, solamente cuatro. Pregunté si la empresa las proporcionaba. ¡Qué va ! -me dijeron-. Si la querés, la tenés que comprar.

Para revisar las chaquetas, las teníamos que ir a retirar a los planchadores, en unos tubos que tenían rodos. Cada planchador nos daba chaquetas de seis en seis. La tarea de planchado la realizan dos: el planchador y la dobladora, o la planchadora y el doblador. El supervisor iba recogiendo los números de las que nos entregaban para así determinar el nivel de producción por empleado. Se trabaja en cadena: primero las líneas de producción, después la plancha, luego el control de calidad y por fin, el empaque.

Llegar a traer aquella media docena de chaquetas es una tarea peligrosa. El espacio por donde pasas es estrecho y puedes resultar quemada. El calor es insoportable por el vapor que expulsan las planchas y por la concentración de gente. Entre un planchador y otro la separación es de sólo cuatro baldosas (1,20 metros) y en esos espacios transitamos las de Control de Calidad buscando las piezas planchadas, los encargados de llevar piezas sucias a lavandería, los encargados de llevar piezas a reparación -'volver a máquina' dicen ellos- y los supervisores de área. Llama mucho la atención que en un centro fabril con miles de personas y gran cantidad de productos químicos y explosivos dentro no existan planes de evacuación en caso de terremoto o incendio, ni haya extintores o brigadas de emergencia.

En las mesas de Control de Calidad y de Empaque hay dos empleadas que se encuentran al comienzo de la banda de plancha y realizan el control de calidad. Tras ellas hay otras dos que son las que 'pistolean' -ponen el precio a la camisa con una pequeña pistola- y otras dos para 'el pegado de letra' -la talla en calcomanía en la bolsa y el cuello-. Después, otras dos embolsan según las tallas.

Al final están las que colocan las camisas según la talla en cada cajón. La que embolsa tiene que fijarse que la talla sea la que corresponde, y la que coloca se tiene que fijar que tanto la bolsa como la talla sean correctas. Si no, se devuelve para la corrección. Las diferentes trabajadoras acuerdan que si alguna camisa va mala se retorna de inmediato, sin esperar que se acumulen más de tres, porque si varias salen malas el castigo es perder el incentivo de producción y llegar más temprano. Todo lo que no esté correctamente hecho es motivo de amonestación y se paga con una deducción del salario.

Las viejas, las nuevas y el miedo

En la fábrica existen, de hecho, tres grupos de poder: el grupo de supervisores extranjeros (taiwaneses), el grupo de supervisores nacionales, y el grupo de empleadas, dividido entre las viejas y las nuevas. Los conflictos más frecuentes se dan por razones laborales. En un segundo lugar, por razones afectivas, principalmente peleas entre mujeres por varones. La relación entre las nuevas empleadas y las que tienen más tiempo en la empresa es difícil. Llegas a conquistar un lugar y las otras no quieren ceder su espacio. Los primeros días de las novatas son duros, enfrentadas a las antiguas y a los supervisores.

Las 'serruchaderas de piso' son permanentes. En los primeros días, y ante los supervisores, la actitud de las antiguas es de ayuda para tu aprendizaje, pero en cuanto el supervisor da la vuelta, el trato cambia y te ignoran. Cuando deseas involucrarte en el trabajo para empezar a hacer lo tuyo, te dicen que te hagas a un lado, porque si algo sale mal les van a echar la culpa a ellas. El castigo es quitarles el incentivo por producción. Y así, como no te permiten hacer nada, lo único que te queda es 'detenerte la quijada'. Poco a poco se inicia el proceso del miedo. Enseguida te dicen: No es bueno ponerse así porque al chino no le gusta eso y si te ve que no trabajás, te correrá rápido, no les gustan las mujeres haraganas, te van a azarear.

Te hablan así para que el temor te invada. No se puede negar que algunas de las cosas que te dicen son ciertas, pero otras no. Se trata de una cadena de mensajes dañinos que inicia en las trabajadoras viejas y se transmite a las nuevas, que poco a poco los repiten a las que llegan. Se arma así un círculo vicioso de mentiras y verdades. Tuve la posibilidad de constatar las mentiras y las verdades y también las medias verdades y las medias mentiras. Por lo general, el grupo de trabajadoras antiguas se ha especializado en maldades y mañas para que las nuevas sean reprendidas, aún más si éstas demuestran habilidades para el trabajo.

Ser como todas, ser aceptada

Cuando las muchachas llegan a estas fábricas, tienen que buscar cómo sobrevivir y la única vía es ser aceptada por el grupo de predominio. Esto las hace cambiar su forma de ser, su forma de tratar a los demás y muchas veces hasta su forma de pensar. A menudo, asumen las mañas, los gestos y hasta la forma de hablar que predominan, buscando comportarse como la mayoría. La moda en el vestir se impone y todas quieren andar el mismo modelo de jeans y de blusa, las mismas chinelas, las mismas pinturas. Las camisas del mismo estilo se compran y venden por docenas, a menudo del mismo color. Todas uniformadas.

Las charlas en las mesas de trabajo están en función de los problemas del hogar y de los problemas con el novio. Y siempre, algún chisme nuevo que surge en la empresa. Acercándose el día de pago, platican de cuánto les saldrá, en qué lo invertirán, las deudas que tienen pendientes por gastos inesperados en el hogar... En su mayoría, las muchachas que trabajan en el área que me tocó son adolescentes de 17-18 años. Las mayores tienen 25 y llegaron a la fábrica hace seis o siete años. La mayoría, por no decir todas, ya tiene responsabilidades familiares. Hay muchachas de 22 años con tres y cuatro hijos. Y las que llegaron con uno sólo, al rato de estar en la fábrica empiezan a salir con un muchacho de la fábrica y al poco tiempo quedan embarazadas. Este patrón se repite en la mayoría de las empleadas de toda la fábrica.

Las relaciones entre empleados y empleadas son lo común, aun más cuando la muchacha o el muchacho son nuevos. Y no sólo se dan parejas entre obreras y obreros, también entre supervisoras nicas y extranjeros. Estos tienen a sus parejas trabajando en la fábrica, aunque en áreas diferentes. En la maquila se congregan hermanas, primos, cuñadas y todas las variantes de compadrazgo y parentesco. Unas son llevadas por otras y recomendadas por los familiares ante los jefes. Las maquilas están llenas de familias extensas en busca del sustento para hogares cercanos y emparentados.

Vender, comprar y el hambre que aprieta

También se dan entre las empleadas las relaciones basadas en el comercio. Dentro de la empresa existe un amplio mercado clandestino: se venden y compran galletas, caramelos, bombones, chiclets, prendas de oro laminado y medicamentos sencillos -zopol, tiamina, dolofor y curitas para las ampollas que provocan en las manos algunas tareas y en los pies permanecer paradas tantas horas-. Todos estos productos tienen gran demanda y venderlos genera buenas ganancias. Si una pastilla de panadol se vende en la pulpería a peso, en la fábrica cuesta el doble. Es mercado clandestino, porque según la empresa no se puede ingresar a la fábrica ningún alimento y está terminantemente prohibido comprar en el bar en horas laborables.

El grueso de los trabajadores llega a la fábrica alrededor de las 6:30 am, para poderse garantizar el incentivo que pagan por llegar por lo menos diez minutos antes que toque el timbre de entrada. Para poder llegar tan pronto, tienen que levantarse a las 4 am para preparar el alimento que llevan para el día y muchas veces el que dejan listo en la casa. Entre las 9 y 10 am, todo el mundo ya está loco del hambre, porque desde que uno llega no hay ningún receso hasta las 12 am, hora del almuerzo.

La gente ha buscado alternativas al hambre para poder cumplir con el horario, muchas veces de quince horas seguidas, e introducen hábilmente en la ropa pequeños alimentos azucarados para comer o para vender. Tanto comer como vender a escondidas exige mucho cuidado. Si los supervisores te ven, estás despedida. Platicando con muchachas que ya tenían tiempo en la empresa, les pregunté por qué se escondían bajo las mesas para comerse algo. Me contaron un 'caso sonado': A una muchacha el supervisor la corrió por dunda. No le había arrancado el palo al bombón que se estaba comiendo, la vio y la mandó arriba (la dirección y área administrativa). Y cuando una va para arriba, va para su casa.

Las testigas mudas de todo lo que se mordisquee con riesgo en la fábrica son las mesas. Por debajo de ellas, las trabajadoras se pasan desde galletitas hasta tortillas con frito y queso traídos desde la casa. Lo más cruel es ver al supervisor tomar café y comer galletas en la bodega tres veces al día. Esto pude comprobarlo dos días que me tuvieron en la bodega llenando bolsas con ballestas, esas pequeñas piezas que ponen duro los picos del cuello de las camisas.

Los supervisores nicas son los que más amonestan a las trabajadoras, a pesar de que ellos participan de este mercado clandestino. El supervisor de nosotras vendía curitas y zepol, que tiene mucha demanda para frotarse las sienes. Constantemente, las mujeres se quejan de dolores de cabeza y ya se ha hecho costumbre frotárselas a las 10 am y a las 3 pm, cuando llevan ya varias horas trabajando de pie.

Gritos, violencia y mucho miedo

Los llamados de atención tienen muchos motivos: ser encontrada fuera del puesto de trabajo, estar demorando la meta prevista, llegadas tardes injustificadas, falta injustificada de un día de trabajo, conversar mucho, ir varias veces al baño, pedir muchos permisos para salir de la empresa...

La forma de llamarte la atención de los supervisores nicas y extranjeros es similar: Todo es a gritos, para que el llamado de atención lo escuche el resto y así se imponga el respeto y el temor. En mi impresión, los supervisores nicas son más chinos que los chinos en el maltrato a trabajadoras y trabajadores. Y es que los chinos les exigen ese trato, si no también los despiden a ellos.

En muchos casos, los llamados de atención no son para mejorar el trabajo, son sólo una forma de insultar y de desvalorizar el trabajo que hacemos. Las dos frases favoritas que escuché a los chinos fueron : Esto malo, ¡caballo mucho caballo! y ¡Tener mucha cabeza de pollo, no entender! Sienten que son las mayores ofensas que te pueden decir.

Este maltrato ha sido un patrón impuesto por el círculo de dirigentes taiwaneses con más tiempo de residir en el país. Una de las muchachas me contó que cuando llega un taiwanés nuevo no maltrata así. Te tratan con respeto, hasta te abren la puerta para que entres, son gentiles. Después, cambian por la influencia de los demás, que los fuerzan a ser groseros y al final, si pueden, hasta te dan una patada. Realmente, no sé si la cultura asiática es violenta, pero supervisores y supervisoras se salen con mucha facilidad de sus casillas con expresiones violentamente injustificadas. La mayoría de las faltas que cometen los empleados en la zona franca no son motivo para verlos reaccionar tirándole, por ejemplo, un desarmador a un muchacho. El control no parece ser parte de su racionalidad y con gran facilidad deciden despedirte aunque no exista motivo alguno.

Esta posibilidad crea un temor increíble entre todos los trabajadores. Me dijo una compañera: Creo que muchas de estas muchachas nunca han tenido tanto miedo ni a su padre ni a su madre juntos, como el que le tienen a éste, a Yu, el supervisor chino. Al final, los trabajadores escuchan los gritos con naturalidad, y algunos, aunque se enojen, lo único que saben decir es: ¡Qué jode este hombre!

Los servicios higiénicos: Un refugio multiusos para las trabajadoras y trabajadores de la fábrica los servicios higiénicos son el sitio donde se descargan muchas más necesidades que las fisiológicas. Es el lugar donde se reúnen a comerse una galleta o un dulce, a fumarse un cigarro o a concederse un descanso. Es el sitio de las confidencias, de desahogar el enojo ante los llamados de atención de los supervisores y hasta de derramar lágrimas de arrechura y de impotencia por la represión y el castigo que son la atmósfera de todo el día. Allí encuentran paz, aunque sea por unos momentos, allí el supervisor no alcanza.

A pesar de carecer de la más mínima condición de salubridad, este lugar es considerado un refugio. Se acumulan allí los dolores, a la par de tucos de tela y papeles sucios, en montones casi del tamaño de los inodoros, en su mayoría descompuestos. Las costras en los inodoros son gruesas, los fondos de las tazas son oscuros, la humedad es permanente y las paredes dan la impresión de no haber sido pintadas desde la construcción de la fábrica. En todas las paredes se leen mensajes de estilo colegial, desde insultos hasta declaraciones de amor o confesiones de infidelidad.

Los servicios higiénicos están aseados, o buscan estarlo, solamente cuando llega a la empresa alguna visita. Entonces los lavan, ponen rollos de papel higiénico y recipientes de jabón líquido para las manos, aunque para que dilaten les hacen un orificio tan pequeño, que es más grande la ampolla que te sale de tanto presionar que la gota de jabón que le sacas. En esta empresa son tres los servicios higiénicos, cada uno con nueve inodoros. En los doce días que trabajé en la fábrica, sólo un día ví que la muchacha de aseo los estaba lavando. Me sorprendí. Después escuché a unas empleadas: ¡Quién sabe quién irá a venir! Ese día llegaron unos funcionarios del Ministerio del Trabajo acompañados ni más ni menos que de Gilberto Wong, Secretario Ejecutivo de la Corporación de Zonas Francas de Nicaragua, la máxima autoridad, quien por sus rasgos orientales se confundía con una humildad única entre los asiáticos, que lo rodeaban con grandes reverencias.

Tras quince horas, estallan todos los dolores

El horario normal es de 7 am a 5:15 pm. Más horas de trabajo son asumidas por la empresa como horas extra. En temporadas muertas, las de poca producción, no las hay. Como en el hemisferio norte, destino de las prendas que elaboran las maquilas nicaragüenses, hay cuatro cambios de estación, hay mucha variación en la ropa que confeccionamos. Los encargos cambian mucho y a menudo se multiplican nuevas faenas, más largas y más pesadas.

La sección de empaque, área que por lo general sale a las 7:15 pm en horario normal, tiene que dejar las mesas siempre limpias. Sin ni una sola camisa de plancha. Para el mes de junio, cuando yo estuve allí, trabajábamos hasta las 10 pm. Otro grupo trabajaba toda la noche. En ocasiones les dan el día para descansar. Todo está en dependencia del ritmo de trabajo o de las fechas de entrega del producto. Estas jornadas de más de quince horas de trabajo (7 am a 10 pm) provocan desgastes inimaginables en los cuerpos de las trabajadoras. Sólo tienen 40 minutos de descanso para el almuerzo y otros 40 hacia las 8 pm, hora de la cena. Al caer la noche los dolores se agudizan más y brotan todo tipo de lamentos. Los dolores de cabeza son masivos, también los pies hinchados que no resisten el peso del propio cuerpo. Abundan los dolores de espalda. Quienes tienen problemas de vérices las muestran a punto de reventar. Sobran dolores para todos, sin que importen edades o sexo. Y en el botiquín de nuestra área, lo único que había era alka-seltzer y algodón.

La hora de los sueños

Al final de la tarde, los rostros vistos en la mañana frescos y maquillados ya están apagados y los ánimos caldeados por las riñas, por las equivocaciones, por los malos gestos. El cansancio genera susceptibilidad. Tampoco faltan grupos que bromean para no sentir el tiempo, para matarlo. Entre las mujeres, el tema más común a estas horas es que se quedarán sin marido, porque llegan tan cansadas a sus casas que lo único que hacen es tirarse a la cama a dormir.

También es la hora de los reclamos al medio en que nacieron: Si hubiera nacido en otro mundo no tendría necesidad de trabajar en esto y estaría bien sentada en mi casa, con mis hijos y con mi marido. O de expresar sueños tan sencillos como imposibles: ¡Qué no daría por llegar a mi casa, encontrar comida hecha y caliente, sábanas aseadas y alguien que me llevara la comida

hasta la cama! Otras sueñan con más ambición: ¡Si pudiera entrar a la universidad y sacar una profesión!

La realidad es que muchas mujeres y hombres al entrar en la maquila, llegan con el sueño de buscar su superación en este trabajo. No es posible. La imagen que venden los propietarios es que aquí se gana mucho dinero en un trabajo muy accesible. Después, el ansia de realizar horas extra para obtener mejor salario se vuelve adicción. Después, mucho después, se entiende que no habrá superación, sino solamente rutina, estancamiento y un cuerpo casi discapacitado.

Ministerio del trabajo: el aliado de las empresas

Según lo establecido por el Código del Trabajo, sólo pueden realizarse nueve horas extra a la semana. En el área de empaque, trabajamos en una semana treinta y seis horas extra. Con un promedio de quince horas de trabajo diario y sin una alimentación adecuada, es muy difícil poder resistir este ritmo de trabajo.

El abuso al trabajador y la falta de respeto al Código laboral son conocidos por el Ministerio del Trabajo (MITRAB), quien debe velar por los derechos de los trabajadores y regular a los empleadores. Sin embargo, en el actual modelo económico el MITRAB se ha convertido en protector y aliado de las empresas y corporaciones de la Zona Franca haciendo oídos sordos a las demandas de los trabajadores. Es más lo que te demoras en llegar al Ministerio que lo que dilata la empresa en darse cuenta. Al regreso a la fábrica, lo que uno encuentra en sus manos es el despido, sin nada que te ampare. La Zona Franca y el MITRAB son la misma cosa, me dice una muchacha.

El Ministerio como ente regulador de los empleados y empleadores, debería asumir una postura menos política y más de arbitraje. No puede seguir convirtiéndose en el soplón de las acciones de los trabajadores y en el guardián de los intereses de las empresas maquiladoras. El Ministerio debe hacer énfasis en el salario mínimo y saber realmente qué tabla salarial existe en el sector maquilero. Los reclamos y comentarios de los trabajadores, después de recibir lo que ganan cada quincena, demuestran que no tienen conocimiento de la ley, que no manejan el por qué de sus salarios o las deducciones que les hacen del seguro social, cuando en muchos casos ni están inscritos en el seguro.

Las obligadas horas extra

En esta fábrica, las horas extra no son opcionales, son obligatorias. Quien no las trabaja, es despedida. No se consultan. A eso de las 2 de la tarde pasan la hoja de las horas extra y lo único que tienes que hacer es firmar. Para evitar que alguien del área de empaque salga de la fábrica a la hora del timbre, a las 5:15 pm, el supervisor mantiene bajo llave las tarjetas de los empleados. Así, nadie puede salir ni a escondidas. Para no quedarte realizando horas extra tienes que pedir permiso al supervisor, que en la mayoría de los casos te dice que no, y si acaso te lo da, la excusa debe de ser de fuerza mayor y debes convencerlo.

El pago por hora extra trabajada es de 9.92 córdobas (75 centavos de dólar). Eso, en caso de que te las paguen, porque según las trabajadoras no les han pagado horas extra de faenas muy duras. Por comentarios de algunas muchachas que han trabajado en otras empresas, las horas extra las pagan cuando les da la gana, y en algunas empresas no entregan los comprobantes de pago, sólo les dan el dinero, quedándose ellas sin saber cuáles son los ingresos o las deducciones reales.

La realidad es que no se sabe cómo son reguladas las horas extra ni cómo son calculadas, ya que hay períodos que se trabajaba la semana completa, incluyendo sábado y domingo, y la variación en el salario era de apenas 100 córdobas, debiendo haber sido más por los días y la

gran cantidad de horas extra. Hay trabajadoras y trabajadores que llegan a sus casas a las 12 de la noche o a la 1 de la madrugada, y han de estar en pie de nuevo a las 4-5 am. El desgaste es increíble y son muchos los que a las 10 de la mañana ya empiezan a tomar tabletas de supertiamina, para poder aguantar el resto del día.

La apresurada hora del almuerzo

Según el reloj de la empresa, el timbre para el almuerzo suena a las 12 meridiano. Es la hora del desorden, del revuelco total. La mayoría de la gente sale desesperada, corriendo, como si algo adentro las empujara a huir. La corredera es por llegar primero al bar para comprar la comida o el refresco que acompañará lo que trajeron preparado de la casa. Las compras se realizan en dos bares y en unas mesas donde venden enchiladas, tacos, churritos y frutas. Los bares no tienen condiciones de higiene. Lo que más abunda son moscas y como están a orillas de las bodegas, se les suman ratas y ratones. Las cocineras preparan la comida, la sirven y manejan el dinero sin lavarse las manos. Casi siempre se vende a crédito, pagando a la quincena, pero como no resulta muy rentable, muchos trabajadores optan por traer la comida de sus casas.

Los comedores se llenan de gente que come y conversa. Quienes no encontraron lugar, se sientan en la grama debajo de las palmeras enanas de la entrada. Hay que comer en 40 minutos. Al sonar el timbre para regresar al trabajo, las áreas de la comida quedan totalmente sucias, con platos, bolsas y restos, como la rotonda de Santo Domingo después de un 10 de agosto.

Un servicio de comida corriente con refresco cuesta once córdobas. La ración de tacos, enchiladas, tajadas con queso o maduro con queso cuesta cinco córdobas. La mayoría se asocia para comprar un litro y medio de gaseosa. Resulta más rentable que comprar un vaso. Además de suministrar comida y refrescos, los dos bares venden también toallas sanitarias, papel higiénico, cigarrillos, caramelos y chiclets.

Cuando toca hacer horas extra, la empresa asume la cena de los trabajadores. O como dicen todos: Sale de nuestros bolsillos, de las horas extra que no nos pagan. Entonces, la comida la encargan en uno de los bares de la empresa. En una de las tantas cenas que hice con las muchachas que trabajaban conmigo, recibimos la comida en un empaque. Aquel día nos dieron chancho frito.

Cuando una de ellas mordió la carne, el centro estaba verdoso, pero no le permitieron comprar otra cosa en el bar y se quedó sin comer. Como uno no sabe la hora real de salida -¿será pronto o será tarde?- no suele llevar nada preparado de la casa para la cena. No pude saber si la comida que comerán los empleados la deciden los del bar o los supervisores, pero casi siempre se están quejando de la mala calidad.

La hora de los olores

A las 5 pm es la hora de los olores. Pases por donde pases, huele a desodorantes, cremas corporales, pasta dental, perfumes de todas las fragancias, que se mezclan con los malos olores de todo un día de trabajo. En los servicios higiénicos las mujeres se aglomeran en los

lavamanos lavándose los dientes, mientras muchas se maquillan. Impresiona ver cómo el agotamiento no detiene el arreglo personal. El viernes, sea o no día de pago, hay aún más tiempo para la vanidad. Es día de cita entre las parejas. Por lo general, los viernes son raras las horas extra. Dicen que es una política de la empresa, aunque cuando yo trabajé en la fábrica, no sucedió así.

A las 5:15 pm, cuando suena el timbre de salida para las áreas de líneas de producción -donde se cosen y arman las camisas- sale de la fábrica el grueso de las trabajadoras y trabajadores, más de mil. Todo el mundo previene: ¿Ya cachaste tu tarjeta? Y todo el mundo la busca antes que suene el timbre para ser primero en las filas.

La revisión rutinaria

Al salir diariamente, no sólo existe el rito del marcado de tarjeta. También hay que pasar por una revisión corporal. A los varones se las hace un vigilante. A las mujeres, una mujer de esa misma empresa de vigilancia y una china de la fábrica. El primer día, como era nueva, salí a las 5:15 pm con el grueso de las trabajadoras. Marqué mi tarjeta. No sabía nada de la revisión en el portón de salida. Sólo ví la fila y que las mujeres salían por la puerta peatonal y los hombres por la entrada vehicular. Como iba distraída viendo pasar la cantidad de gente que salía de otras fábricas ubicadas más adentro, no me fijaba en las compañeras que iban delante.

El susto fue cuando me llegó el turno. La china, una mujer muy pequeña que ni me llegaba al hombro, empezó a tocarme, pasándome la mano desde el pubis hasta la parte alta del trasero y luego desde el pubis hasta la parte alta del vientre. Me invadió una sensación de asco y la piel se me erizó. Me invadió un violento deseo de golpearla y de pegar cuatro gritos. Fue una sensación desagradable que no había experimentado nunca, ni siquiera cuando en la calle me he encontrado con hombres morbosos y atrevidos que te dicen groserías. Por un instante pensé que sólo a mí me habían tocado y que sólo yo había reaccionado así. Pero las compañeras que entraron el mismo día que yo compartían mi sensación: ¡Uy, qué horrible que me tocó esa china!, dijo una. Y otra: Yo he trabajado en otras empresas y nunca me habían tocado así.

Tocarte para imponerse

La forma de tocar de la nica era diferente a la de la china. Entendí que esa forma de violentar a cada mujer es también una manera de demostrar que los dueños pueden hacer lo que quieran con las obreras. Es además una forma de control sin sentido: los jeans que yo llevaba puestos, los de casi todas, nos quedaban muy ajustados. ¿Cómo me podría alcanzar dentro de mis pantalones una camisa de manga larga ? Imposible.

Aunque esta tocadera se vuelve una rutina para las trabajadoras, yo no me acostumbré en los doce días que estuve en la empresa. Cada vez que escuchaba el timbre de salida, el estómago me dolía sólo de pensar por lo que tendría que pasar para poder salir a la calle. Hubo días en que el asco me quitaba el hambre y no cenaba y llegaba a mi casa aún con aquella horrible sensación. Me quedó claro que la mayor violencia se la hacen a las muchachas. A los hombres los revisan, pero un inspector nicaragüense sólo les palmotea en las piernas. Según la dirección, la 'revisión rutinaria' busca evitar que los trabajadores se lleven piezas de la empresa. En las pláticas que tuve con las muchachas, contaban que en algunas fábricas quienes siempre sacan piezas de la fábrica son los hombres, que salen con ellas puestas como pañales. La mayoría los apoya en estas sustracciones: Está bueno que roben. De todos modos, ellos lo hacen por nosotras, y por unas cuantas piezas que saquen no es nada lo que se pierde. Naturalmente, son robos esporádicos y las piezas se comercializan entre los mismos trabajadores de las empresas.

Enojos y humillaciones

Los registros son parte de un estilo basado en las humillaciones. Un día, antes de las 10 pm, todas estábamos desesperadas por salir y el supervisor tenía las tarjetas guardadas bajo llave. Cuando todas le rodeamos, cada una en busca de su tarjeta para salir más rápido, él tomó todo el fajo y las tiró hasta otra mesa con violencia y enojo. Las tarjetas se desparramaron por el piso y todas nos tuvimos que tirar al suelo y arreatárnoslas de las manos, mientras el supervisor se reía de su hazaña.

¿Será el exceso de trabajo que dicen tener estos señores la causa de su comportamiento inhumano o éste se deberá a imposiciones de la administración que les exige este estilo? En su mayoría, quienes ahora son supervisores, llegaron a la empresa como el resto de todos los trabajadores. Este fue el caso de una muchacha que entró a trabajar junto con nosotras en empaque. A los días, ya no aguantaba el trabajo, le resultaba muy pesado y decidió renunciar. Pero, cuando llegó a Recursos Humanos a presentar su renuncia, una de las muchachas encargadas de ingreso le pidió que aguantara unos días más, porque la tal doña Fidelina andaba buscando una muchacha nueva, con estudios, para que trabajara como su asistente. Y la candidata era ella.

Cómo 'cambiar' de personalidad

Al día siguiente, la muchacha que iba a renunciar no llegó a trabajar. Pensamos que se había retirado, pero a medio día la vimos ir a almorzar con la élite de la empresa, las de Recursos Humanos. Tienen una mesa sólo para ellas y ningún otro empleado se puede sentar allí. Como para nosotras seguía siendo nuestra compañera de trabajo, nos alegramos al verla. Ella no. Ya había 'cambiado'. Pasó al lado de nosotras y secamente sólo nos dijo hola y se fue a la mesa selecta. Ya se le subieron los humos, comentamos.

Al poco tiempo pude platicar con ella. La pobre mujer me explicó: Me han prohibido relacionarme con todas ustedes, me dicen que recuerde que yo tengo un nivel totalmente diferente al de la gente inferior. Es obvio que los inversionistas asiáticos pretenden crear en las Zonas Francas una estratificación de clases. ¿Será que en su país pertenecen a la clase superior que aparentan en Nicaragua o será que quieren retrocedernos a la época de la esclavitud, menoscabando nuestros derechos a fuerza de menospreciarnos?

Contratos que no se cumplen

Al firmar el contrato en estas empresas, el puesto donde trabajarás es un acuerdo mutuo entre empleador-empleado. Una firma el contrato conforme a su experiencia, en el caso de que la tenga en el área que ellos estén demandando personal. Muchas de las que llegan a solicitar trabajo ya llevan una idea del sitio donde quedarán o dicen dónde quieren ser ubicadas.

Según lo establece el Ministerio del Trabajo, para que un empleado sea removido de su cargo, aunque sea de forma ocasional, tiene que existir un arreglo mutuo. Sin embargo, las trabajadoras realizan actividades no contempladas en los contratos. Te ubican en cualquier área para que no estés sin hacer nada. A nosotras, las de empaque, nos tuvieron en otras áreas porque no habían llegado los accesorios para pegarle a las camisas. Primero, nos metieron toda una mañana en el área de los comedores armando cajas de cartón para empacar las camisas Perry Ellis. El cartón tenía señalado por dónde doblar para hacer la caja y la tapa. A cada una nos dieron cinco cajas. Cada caja tenía 250 piezas y teníamos que montar 1,250 cajas. A simple vista, la tarea parecía fácil y de poco desgaste. Sin embargo, a las dos horas, la espalda hormigueaba y se te hacían heridas en cada mano, incluso profundas, por el roce con el cartón.

Días de lavandería

Aquel día, nos mandaron después de almorzar al área de lavandería. La tarea era lavar las partes de las camisas que venían señaladas por tener suciedad o grasa. El pedido que estaba saliendo esos días era de camisas blancas. Teníamos que blanquearlas con cloro y acetona. En lavandería pasamos dos días y medio, desde las 7 am hasta las 7 pm, para continuar hasta las 10 pm en empaque.

Dos días en la lavandería nos dejaron las manos totalmente agrietadas. La combinación de acetona y cloro, sin ninguna protección, nos quemaron las manos y nos dejaron hongos en

dedos y uñas. En la lavandería, donde lavábamos sin parar 28 mujeres, el calor era insoportable. Estábamos al lado de las calderas y el fuego y el humo se concentraban allí. En la lavandería estaban también los ruidosísimos sopletes que utilizan para limpiar las piezas que tienen mucha pelusa.

El pago es por producción y lo menos que debes lavar al día son 700 camisas. Si no lavas esa cantidad, pierdes el derecho al incentivo por producción. Cada vez que terminas de lavar cierta cantidad, una encargada anota el número. Pareciera un mecanismo justo, pero también sucede que si no eres del agrado de la que anota, ésta cambia los números de tu producción y no puedes hacer nada.

Yo le caía mal, porque cada vez que iba a pedir camisas para lavar, ella me anotaba menos o no me anotaba nada. Igual les ocurría a otras compañeras. Por nuestra parte, ripostábamos con mañas para ampliar el número. Sólo humedecíamos muchas camisas que no estaban sucias, para hacer la mueca y sumar más. Al caer la tarde, la vida empeora en la lavandería. La luz natural se va y casi no ves. En invierno, las mujeres se empapan, porque la parte alta de la lavandería no está cubierta y la lluvia entra a raudales.

En riesgo desde que tomas el bus

Durante los doce días que duró el estudio que realicé viajé en buses del transporte urbano colectivo, los que utilizan en un cien por ciento los trabajadores de la maquila. Levantarse muy temprano resulta clave para poder cumplir con el horario. Tomaba el bus a las 6:15 am. Iban repletos, la gente colgada de ambas puertas. Son buses viejos y en condiciones mecánicas deplorables, donde viajar es un gran riesgo. La aglomeración de pasajeros permite a equipos de carteristas, mujeres y hombres, operar con éxito. A los hombres les facilita estar manoseando a las mujeres.

Un día, urgida por el horario de entrada, abordé el primer bus que se detuvo. Venía abarrotado. Me monté por la parte trasera y sólo pude encontrar lugar en la primera grada, colgada de la puerta. A las pocas cuerdas, el bus frenó de forma tan brusca que me caí de espaldas en la cuneta. El cobrador del bus me gritó: ¡Andan como dundas, ni siquiera se agarran y después nos echan la culpa! No hubo nadie que me ayudara a levantarme. Mi opción no podía ser retomar aquel bus, pero ésa es la única opción que tienen las trabajadoras: sacudirse la ropa y volver a montar en la unidad que las lesionó. En la fábrica escuché que otras empresas de la Zona Franca Las Mercedes tienen sus propios buses y realizan recorridos por algunos barrios de la capital sin ningún costo recogiendo a las trabajadoras. Nunca pude investigar esto.

¿Nos desarrollarán?

Hasta aquí llega esta narración. No quisiera que de ella se desprendiera una crítica destructiva. Sólo he querido contar mi experiencia para que podamos imaginarnos lo que miles y miles de mujeres, también hombres, viven o vivieron a diario durante semanas, meses y años en las más de cuarenta fábricas maquiladoras que existen ya en Nicaragua, industrias de las que se espera el 'desarrollo' de nuestra patria y de nuestra gente.

Complaints against the Government of Nicaragua presented by the "José Benito Escobar" Trade Union Confederation of Workers (CST) and the International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF) Report No. 324, Case(s) No(s). 2092, 2101

Description:(Freedom of Association Case) Country:(Nicaragua),Report:324 Case number: 2092, Case number:2101 Subject classification: Freedom of Association Document:(Vol. LXXXIV, 2001, Series B, No. 1) Sitting:1 Type: GROUP Phase: INTER * interim conclusions

Subject: **Freedom of Association, Collective Bargaining, and Industrial Relations**

COMPLAINANT

1. "José Benito Escobar" Trade Union Confederation of Workers (CST) 2. International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF)

Introduction

Allegations: Employer's interference in internal affairs of trade union; wrongful dismissal of its officials and intimidation; refusal to bargain in good faith with the union

717. The complaint in Case No. 2092 is contained in a communication from the "José Benito Escobar" Trade Union Confederation of Workers (CST), which was received on 28 July 2000. The CST sent additional information in a communication dated 11 August 2000. The complaint in Case No. 2101 is contained in a communication from the International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF) dated 8 September 2000.

718. The Government transmitted its reply in a communication dated 10 October 2000.

719. Nicaragua has ratified the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

Background

A. The complainants' allegations

720. In their communications of 28 July, 11 August and 8 September 2000, the "José Benito Escobar" Trade Union Confederation of Workers (CST) and the International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF) stated that in 1996, the workers of the "Las Mercedes" export processing zones corporation began initiatives to form enterprise-level trade unions. According to them, on 22 January 1998, 72 employees of CHENTEX Garments S.A. held a general meeting with a view to establishing a trade union affiliated to the CST and appointing its executive committee. On 24 January, 21 workers at the enterprise were dismissed, including all members of the recently elected executive committee. On 26 January all the company's workers (800 at the time) came out on strike to protest the dismissal of their colleagues, who were

reinstated by the company on the same day. On 13 February, the trade union obtained legal personality and was entered on the appropriate register (although not within the period of ten days stipulated in section 213 of the Labour Code in force). Nevertheless, the same month, the company renewed its anti-union campaign and again dismissed the executive committee members as well as other company employees. On 16 February, these actions led to another strike which was immediately resolved in the same way as before.

721. According to the complainant organization, two trade unions operated in the enterprise: the CHENTEX company trade union affiliated to the CST; and an autonomous union affiliated to the Nicaraguan Central Workers' Confederation (CNT), favoured by the enterprise. Indeed, one CST-affiliated union official stated that the company management had offered him money to change unions (to the CNT-affiliated union) and had dismissed him when he refused. Gradually, hundreds of workers who supported the CST-affiliated union were forced to leave it on threats of dismissal. Recent recruits were asked to join the CNT-affiliated union, and one CST-affiliated union official was forced to resign after being blackmailed. In addition, workers employed in the export processing zone suffered attacks, including physical assaults, and the Ministry of Labour interfered in the union's activities through spies and strike-breakers. The CNT-affiliated union distributed pamphlets calling into question the integrity of the other union's officials, and despite the latter's complaints the authorities did nothing. Finally, according to a former CHENTEX employee, the Deputy Minister of Labour told the press (in May 1999) that Taiwanese investors had threatened to close down their operations in the export processing zone if the Ministry of Labour came down in favour of the CST-affiliated union.

722. In this context, the company concluded a collective agreement with both unions (in August 1998), by which it committed itself in an "instrument of accord" to review wages within a period of less than one year and to review transport and food subsidies in the light of available resources. Despite this, the head of the company on 23 June 1999 again refused to enter into talks with the CST-affiliated union, although it had undertaken to do so. On 3 August, the union therefore presented a list of demands (signed by 824 workers) to the Ministry of Labour which passed it on to the company and called the parties together on a number of occasions between 27 January and 20 March 2000. Although CHENTEX did not come to the talks, it did sign an agreement in the meantime with the autonomous CNT-affiliated union under which it agreed to review the wages of all the workers; the Conciliation Department of the Ministry of Labour rejected an application from the CST-affiliated union to declare the company in default, and indeed declared that the company had complied with the agreement, since it had offered a 10 per cent increase to 15 per cent of the workforce with effect from 1 March 2000. Under these circumstances, the CST-affiliated union on 14 April challenged the company's account of the wage increase on the grounds that it had been agreed exclusively with the CNT-affiliated union and discriminated against members of the CST-affiliated union. It then initiated the

appropriate proceedings with the Ministry of Labour (under section 385 of the Labour Code) to begin strike action, but it was forced to begin again when its application was disregarded (still without success).

723. On 26 April the CST-affiliated union called a strike in protest at the refusal by CHENTEX to bargain in good faith. Although all the workers were at their posts when labour inspectors entered the plant to assess the situation, the Ministry of Labour informed the union's leaders on 2 May that the company was seeking the termination of their contracts of employment on the grounds of failure to perform their duties. Following a protest strike on the same day (in which 800 workers took part, not 32, as claimed by the Government), the company on 26 May hired a group of youths from a problem neighbourhood to cause disruption. Finally, on 27 May the Ministry of Labour authorized the dismissal of nine trade union officials who challenged the ruling in an appeal and amparo proceedings; a final ruling is still awaited. In this context, the company on 7 June 2000 asked the labour tribunal to dissolve the CST-affiliated union on the grounds that it had fewer members than the number required by law (following successive reviews, only one official and two ordinary members remained at the enterprise). On 29 June the company initiated criminal proceedings against ten union officials for offences punishable by up to seven years' imprisonment without any possibility of commutation. On 30 June the members of the CHENTEX union declared that they would not hold elections until these cases were resolved.

B. The Government's reply

724. In its communication of 10 October 2000, the Government states that on 22 July 1999, the administration of CHENTEX Garments S.A. petitioned the General Labour Inspectorate to apply the appropriate legal procedures to declare illegal the strike that had been called that day by company workers. It stated that some 60 per cent of the workers supported the strike for reasons of solidarity with workers dismissed from another textile company located in the same zone, because of the alleged failure to comply with the collective agreement and in order to force the company to allow negotiations in the enterprise with the participation of a trade union representative.

725. Also on 22 July, following an on-site inspection, the enterprise was found to be paralysed and accordingly, on 23 July, the Labour Inspectorate ruled that the strike called by the union's executive committee was illegal since the latter had not complied with sections 244, 245, 248 and 249 of the Labour Code. According to these provisions, for a strike to be called, the relevant conciliation procedure with the Ministry of Labour must have been exhausted, the strike must be agreed at a general meeting of the workers and conducted in a peaceful manner by the majority of workers inside or outside the enterprise or establishment. Under the terms of the Code, striking workers were told that they would have to resume work within 48 hours of the ruling, and that the employer would terminate the employment contracts of any workers who continued to strike illegally.

726. On 9 August, the company again petitioned the Labour Inspectorate to declare illegal the strike of 20 workers of the 37 who worked in the garment pressing area, since they, too, had failed to follow the procedure set out in section 244 of the Labour Code. Workers were on strike in protest at the termination of the employment contracts of Juan Baltodano and Juan Merenco. Following an on-site inspection, labour inspectors informed the workers that the employer could rescind a contract of employment under the terms of section 45 of the Labour Code (for an indeterminate period and without giving any reason), and that they could not withdraw their labour without first exhausting the procedure established under section 244 of the Labour Code. For this reason, the stoppage was not valid; the workers were told that any employee whose contract of employment was revoked could appeal to a competent judge for a ruling as to whether or not there were grounds for reinstatement, and it was not in the power of the Ministry of Labour to order a worker's reinstatement. On 3 August 1999, the General Labour Inspectorate ruled that the strike directed by the executive committee of the CHENTEX union was illegal, and the striking workers were informed that they would have to resume work within 48 hours or their contracts of employment would be terminated by the employer in accordance with sections 244, 245, 248 and 249 of the Labour Code.

727. On 26 April 2000, the CST-affiliated union and the other trade union involved discussed the wage claims with the company administration but no agreement was reached. On 27 April, the members of the union's executive committee left their workplaces for one hour and were told by the company that they had to exhaust the available statutory procedures. On 28 April, the company administration applied for the cancellation of the employment contracts of Gladis Manzanares, Santiago Villalobos, Félix Rosales García, Harlling Bobadilla Treminio, Blanca Torrez Seas, Roberto Manzanares, Maura Parson, Zeneyda Torres and Félix Sanches. They were summoned to a hearing but did not appear, and instead called on the other workers to stop work in protest at the notice. On 2 May the strikers resorted to damaging property, intimidation and violence. On 3 May they appeared before the local labour inspectorate (agricultural and industrial department). They did not deny the claims made by the company administration, which supported its demands for dismissal with written evidence and witness statements. On 9 May they were reinstated in their posts, but the Labour Inspectorate authorized the cancellation of the contracts of employment of the nine workers. Notification was received on 26 May and the workers appealed. The Labour Inspectorate passed the case on to the Minister of Labour to allow him to appoint an ad hoc General Labour Inspector. The latter dismissed the appeal and upheld the original ruling for dismissal on the grounds that the employer had shown that there were grounds for dismissal. On 26 July the ad hoc General Labour Inspector was informed of the ruling handed down by the Constitutional Division (Region III Managua) of the Supreme Court regarding the amparo proceedings initiated by Gladis Manzanares Tercero, Santiago Villalobos and others in their capacity as workers of CHENTEX Garments S.A. On 7 August the Labour Inspectorate sent the Court the report which the latter

had requested and the matter is currently still pending before the Constitutional Division of the Supreme Court.

728. On 26 June the administration of CHENTEX asked the Labour Inspectorate to verify the current situation of the CST-affiliated union, given that a number of workers of the enterprise had allegedly resigned from it. It was found that of the 146 workers who had taken part in the most recent extraordinary general meeting, 33 had resigned from the company, 21 had been dismissed, three had put two signatures, two had written their names illegibly, 85 had left the union and two remained members. This clearly explains why the union is currently registered with the trade union associations directorate as "inactive", since in addition, 13 of the union officials who had formed the executive committee, only one female official remains active, the other 12 having been dismissed for contravening the terms of their contracts of employment and causing damage to the company (the company initiated legal proceedings against them on 29 June 2000 for breaches of trade freedom, freedom to work and freedom of association, extortion, rioting, incitement to violence and conspiracy).

Conclusions

C. The Committee's conclusions

729. With regard to the allegation of wrongful dismissals for anti-union reasons, the Committee notes that, according to the complainants, a number of employees of the textile company CHENTEX Garments S.A. on 22 January 1998 joined forces to establish a company trade union affiliated to the "José Benito Escobar" Trade Union Confederation of Workers (CST) but that this initiative was restricted by a series of anti-union acts which began on 23 January with the dismissal without any apparent reason of 21 employees (including all the officers of the new union), which was followed by another dismissal of executive committee members, and ended in June 2000, when the company sought the dissolution of the union after the competent authority had found that only one officer and a few members remained in it. The Committee notes that, according to the complainants, the inadmissibility of the dismissals in question lies in the fact that they were associated with the establishment of the CST-affiliated union, were supposedly motivated by the strikes that had taken place, and reflected the wish of the company to liquidate the union, whose officers (except one) and many of whose members had been dismissed.

730. The Committee notes the arguments put forward by the complainant organization to demonstrate the anti-union nature of the dismissals, and is bound to note that during the past two years, many measures were adopted against the officials and members of the CST-affiliated union, including criminal proceedings. For this reason, in order to be able to give an opinion in full knowledge of the facts, the Committee considers that it would be very helpful for it to have the ruling given by the main Constitutional Division of the Supreme Court of Justice on the dismissals that have been challenged. It also wishes to be informed of the

ruling on the criminal proceedings initiated by the company against the ten trade union officials. The Committee therefore requests the Government to supply the text of these rulings as soon as they are handed down.

731. With regard to the ruling that the strikes initiated by members of the CST-affiliated union were illegal, the Committee notes that, according to the Government, the ruling was based on sections 244, 245, 248 and 249 of the Labour Code. In this regard, the Committee notes that it does not consider legislation which provides for voluntary conciliation and arbitration in industrial disputes before a strike may be called as an infringement of freedom of association (see Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee, 4th (revised) edition, para. 500). It would appear that, in this case, all the strikes called were declared illegal by the Labour Inspectorate, but the Committee must underscore that the dismissal of the trade union leaders took place before the union had obtained legal personality, that is to say, in a situation in which the exercise of trade union activities was denied. For this reason, these trade union leaders cannot be reproached for not having fulfilled the legal conditions for the strike. Taking into account all these elements, the Committee requests the Government to ensure that trade union rights can be freely exercised at CHENTEX Garments S.A. without the workers being subject to reprisals for their legitimate trade union activities.

732. With regard to the allegations of trade union favouritism and refusal to bargain in good faith, the Committee notes, firstly, that within CHENTEX Garments S.A. two trade unions have been operating in parallel: the company union of CHENTEX (affiliated to the CST), and another union affiliated to the Nicaraguan Central Workers' Confederation (CNT). It also notes that the Government has not presented any observations on the statements made by the complainant organizations, in particular on the company's alleged indifference to appeals made by the CST (including by means of summonses from the Ministry of Labour) to comply with the collective agreement signed by both parties in August 1998. It also notes that the Government, despite the reluctance of the employer in this matter, finally declared that the employer had complied with an agreement which, according to the complainants, was concluded only with the CNT-affiliated union and discriminated against members of the CST-affiliated union. In the light of these facts, the Committee is bound to emphasize the importance of the principle that both employers and trade unions bargain in good faith and make every effort to reach an agreement (see Digest, op. cit., para. 815). In accordance with this principle, the Committee reminds the Government that appropriate measures should be taken to encourage and promote the full development and utilization of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organizations and workers' organizations, with a view to the regulation of the terms and conditions of employment by means of collective agreements (see Convention No. 98, Article 4).

Recommendations

The Committee's recommendations

733. In the light of the foregoing conclusions, the Committee invites the Governing Body to approve the following recommendations:

(a) In order to be able to give an opinion in full knowledge of the facts, the Committee requests the Government to supply the substance of the ruling handed down by the main Constitutional Division of the Supreme Court concerning the dismissals which were the subject of legal challenges, and of the ruling given by the criminal court dealing with the criminal proceedings initiated by the company against the ten trade union officials.

(b) The Committee requests the Government to ensure that trade union rights can be freely exercised at CHENTEX Garments S.A. without the workers being subject to reprisals for their legitimate trade union activities.

(c) The Committee is bound to emphasize the importance of the principle that both employers and trade unions bargain in good faith and make every effort to reach an agreement. In accordance with this principle, the Committee reminds the Government that appropriate measures should be taken to encourage and promote the full development and utilization of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organizations and workers' organizations, with a view to the regulation of the terms and conditions of employment by means of collective agreements.

Cross references

[Conventions: C087 Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948](#)

[Conventions: C098 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949](#)

[Digest reference:1996 09 05](#)

[Digest reference:1996 14 04](#)

Web page: <http://www.aflcio.org/issuespolitics/globaleconomy/upload/CAFTA.pdf>

**CENTRAL AMERICA: LABOR RIGHTS AND CHILD LABOR REPORTS
PURSUANT TO THE TRADE ACT OF 2002, SECTION 2102(c)(8)-(9)
SUBMITTED BY:
AMERICAN FEDERATION OF LABOR AND CONGRESS OF INDUSTRIAL
ORGANIZATIONS (AFL-CIO)
UNION OF NEEDLETRADES, INDUSTRIAL AND TEXTILE EMPLOYEES (UNITE!)
JUNE 5, 2003**

NICARAGUA

A. Prior Commitments to the U.S. Government

The U.S. government's letter to the government of Nicaragua regarding CBTPA accession noted the government of Nicaragua's "assurances regarding the need to insure that workers in the Las Mercedes Free Trade Zone, and particularly at the Mil Colores and Chentex facilities, are able to enjoy their full rights under Nicaragua's labor laws.

We also welcomed assurances that the Nicaraguan government will work to advance the implementation of ILO recommendations regarding revisions to the labor code, particularly to correct current limitations on the involvement of federations and confederations in industrial disputes." Letter from Charlene Barshefsky, USTR, to Eduardo Montealegro, Minister of Foreign Affairs, Republic of Nicaragua, October 3, 2000.

B. Labor Laws are Inadequate to Protect Fundamental Workers' Rights

Several provisions in Nicaraguan labor law raise significant barriers to the exercise of freedom of association and collective bargaining. One of the most troubling is the provision in Articles 45 and 48 that allows businesses to fire any employee, including union organizers, provided the business pays the employee double the normal severance pay.

The provisions that allow an employer to recognize a company union for the purpose of blocking collective bargaining demands from other worker organizations are another significant obstacle. The State Department points to the lengthy and onerous requirements for declaring a legal strike as another factor inhibiting union organization.

The ILO has expressed concern over the government's decision to suspend dues check-off for members of a number of public employee unions. Dues check-off is provided for by collective bargaining agreements and by section 224 of the Labor Code, which states that "employers must deduct the ordinary and extraordinary contributions 240 "The Labor Code prohibits retribution against strikers and union leaders for legal strikes.

However, this protection may be withdrawn in the case of an illegal strike. Workers involved in illegal strikes often lose their jobs. There were several allegations of violations of the right to organize. The Ministry of Labor investigated these allegations and concluded that employers acted within the law, taking advantage of the extensive administrative requirements necessary to declare a strike legal.

Notwithstanding the legality of employer actions, the result was to weaken significantly an important union in the free trade zone (FTZ), the Sandinista Workers Central (CST).” U.S. Department of State, *2002 Country Reports on Human Rights Practices*, 74 established by the trade union according to its statutes from the salaries of workers who are affiliated to the trade union and give their voluntary authorization.” 241 In addition, the ILO Committee of Experts has repeatedly drawn attention to the following legal defects.

- 1) the suspension, due to failure to adopt implementing regulations, of the Civil Service and Administrative Careers Act of 1990, section 43(8) which recognizes the right to organize, to strike and to collective bargaining of public servants;
- 2) restrictions on the access of foreigners to trade union office (article 21 of the 1997 Regulations on Occupational Associations);
- 3) restrictions on the functions of federations and confederations (article 53 of the 1997 Regulations);
- 4) the possibility of a dispute being submitted to compulsory arbitration 30 days after a strike has been called (sections 389 and 390 of the Labour Code); and
- 5) grounds on which a worker may lose trade union membership, which are left to the discretion of the public authority (article 32 of the 1997 Regulations).

C. Case Studies

Workers' rights have been abused and justice has been delayed or denied in Free Trade Zones (FTZs) all across Nicaragua.²⁴³ Abuses have been reported frequently in the Las Mercedes Free Trade Zone near Managua, as well as factories in Granada, Masaya, and Sebaco. Almost all production in these FTZs apparel destined for U.S. markets.

Workers in these factories who attempt to exercise their rights of free association face continuous harassment, firings, and competition from company-sponsored unions, as noted in the cases at the Presitex, Han Sae, Rhoo Hsing, Yu Jin, and K.B. manufacturing factories.

All of these impediments are violations of Nicaraguan law and international norms but are continually met with complicity from the Ministry of Labor and the Labor Courts charged with protecting workers' rights.

In cases where the Ministry of Labor and the Labor Courts have ruled in favor of the rights of workers, either Nicaraguan law has proven too weak to guarantee workers' rights (as noted below in the cases of Rhoo Hsing and Mil Colores), or the power of foreign investors has proven too great and its interests have prevailed over those of workers (in the case of Presitex).

These and other violations of workers' rights in Nicaragua's FTZs have created a climate of fear among workers that keeps them from exercising their right to organize 241 ILO Committee on Freedom of Association, 330th Report, Case No. 2206 (March 2003), para. 915; 329th Report, Case No. 2163 (November 2002), paras. 698 and 706. 242 CEACR: Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948 Nicaragua (ratification: 1967) Published: 2003 243 According to the State Department, there are 39 enterprises operating in the government-run Las Mercedes FTZ, employing approximately 25,000 workers. In addition, there are 5 authorized private FTZs with 11 employing some 17,000

workers, for a total of 42,000 workers in all FTZs. U.S. Department of State, 2002 *Country Reports on Human Rights Practices* into independent unions. Many years of union busting and the continuing impunity afforded to managers that abuse workers' rights keep workers from organizing, as many workers believe it may cost them their job. The most extreme case of using fear tactics occurred in the Han Sae factory in August 2002, when union leaders received death threats in their homes from factory management.

Even when the Ministry of Labor takes up workers' complaints, the institution's weak fines are not an effective deterrent to abusive labor practices. Nicaraguan labor law forbids forced overtime, but workers frequently report being forced to choose between signing up for "voluntary" overtime or losing their job. Nicaragua's labor laws stipulate a maximum of 18 overtime hours per fifteen day period, while the Ministry of Labor's own inspections of the Han Sae factory found workers with 60 overtime hours worked over the fifteen day period.

1. Presitex

The case of workers' rights violations at the Taiwanese-owned Presitex apparel factory in the rural community of Sebaco shows examples of union busting and refusal to follow through with collectively bargained agreements.

Presitex Corp. S.A. its factory in Sebaco in 1999, and it currently employs just over 2,000 workers. In May 2000 workers formed the "Lidia Maradiaga" union, affiliated with the Asociación de Trabajadores del Campo (Rural Workers Association) (ATC). The union received its legal recognition from the Ministry of Labor in June 2000. On July 9, 2001, a collective bargaining agreement was signed between management and the Lidia Maradiaga union, after nearly a year of pressure from workers and the Ministry of Labor.

The factory continually refused to honor the terms of the agreement over the next year and half. On January 15, 2003, management informed the workers that they would not be paid the previous year's vacation time, which management said was due to problems with the computer system. The next day, workers filed a complaint with the Inspector from the Ministry of Labor, and after a four-hour work stoppage by some of the workers, the Ministry of Labor and management agreed to pay the vacation time the following week, which brought to light that no problems had existed with the computer system.

On January 23, 2003, management informed workers that salaries and production incentives would be modified, without previous discussion with the workers or their representatives. This unilateral change in wages was to be applied starting January 27. On January 24, a machine operator and a supervisor were fired for their support of the union and opposition to the management's modification of the pay scale. On January 27, the members of the union executive committee were locked out of the factory. The following day, the Secretary General of the union was assaulted by a factory security guard, and on January 29, management locked out the workers for two days.

On January 30, factory management met with representatives from the Ministry of Labor, the National Assembly, the Embassy of Taiwan, and the Lidia Maradiaga union, telling those present that they were considering withdrawing their investment from Nicaragua. They said they would declare their final intent to divest on February 5, but

later extended this deadline to February 13. Meanwhile, management also filed criminal charges against the executive of the Lidia Maradiaga union.

On March 3, under the pressure of the factory owner's threat to leave Nicaragua, the Ministry of Labor in Matagalpa authorized the firings of four of the union leaders, which was appealed. On March 14, the General Inspector from the Ministry of Labor responded to the appeal and ratified and authorized the cancellation of the workers' contracts and eliminated any other chance of administrative resolution.

2. Han Sae

On July 5, 2002, workers at the Han Sae factory in the Las Mercedes Free Trade Zone formed the "Idalia Silva Workers Union,"²⁴⁴ which was given legal recognition and certified through the Ministry of Labor. On July 9, the day that the factory was notified of the union's certification, management responded by firing union leaders. This provoked a work stoppage on behalf of the fired workers, forcing management to retract the firings.

On July 18, the union declared their intent to seek a collective bargaining agreement with the factory. On July 24, they were notified that an agreement had already been signed between management and the "Democratic Union," a company-sponsored union affiliated with the Central de Trabajadores de Nicaragua (Nicaraguan Workers Central) (CTN (a)). The "Democratic Union" had been inactive until the day before it signed the collectively bargained agreement, July 17th, and they did not complete all the legal requirements to be reactivated.

Regardless, the agreement, which goes so far as to restrict the workers' rights guaranteed them under law, was registered and authorized by the Ministry of Labor on July 17. Because Nicaraguan labor law only allows for one collectively bargained agreement in each factory, this illegal maneuver prevented the "Idalia Silva Workers Union" from negotiating an agreement. The "Idalia Silva Workers Union" was active and certified on July 17, the day the agreement was signed, however they were not invited to participate in the negotiation or signing of the agreement.

3. Rhoo Hsing

Workers at the Rhoo Hsing Garment factory met to form a union and elect their leadership on January 25, 2001. The union affiliated with the Federación Nacional de Sindicatos Héroes y Mártires de la Industria Textil, Vestuario, Piel y Calzado. On 244 Idalia Silva was a maquiladora worker who lost her life in part as a result of long overtime hours. After working long overtime, she returned home to her neighborhood in the city of Tipitapa at 10:00 p.m. The factory bus let her off at a stop far from her house, and she had to walk across a bridge to get home. She was murdered while walking home, leaving her family to pay the funeral costs and leaving a year and a half old orphan.

February 6, the Director of Union Associations in the Labor Ministry notified the workers that their union would not be registered. The union executive appealed this decision on February 7, and on March 6, 2001, the Inspector General of the Ministry of Labor ordered the union to be registered, citing no legal reason why the inscription should have been withheld. Over the next seven months management continually rejected the union's attempts to negotiate a collective agreement, culminating in the firing of the union's Secretary General on October 16, 2001.

On March 19, 2002, the workers reorganized after a general assembly and elected new leadership. Management responded the next day by firing three of the newly elected leaders. One of these fired workers pursued her legal case and obtained a court order for reinstatement, but when she arrived for work she was told she could not enter. Instead, management offered this worker double severance pay, which she has refused and again appealed. Article 46 of the Nicaraguan Labor Code states that “When reinstatement is ordered and the employer does not follow through with the judicial resolution, he or she should pay the worker, as well as the indemnity for past work, another sum equivalent to 100% of this indemnity.” (*Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolucion judicial, este debera pagarle al trabajador, ademas de la indemnizacion por la antiguedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma.*).

While the interpretation of this part of the labor code is disputed, courts interpret this wording to allow employers to fire workers, even those with protection as a union leader, so long as they pay double indemnity.

On February 14, 2002, representatives of the Rhoo Hsing Garment factory signed an agreement with workers in a company-sponsored union affiliated with the CTN (a), which has received funds to support it from Rhoo Hsing management. On September 23, 2002, 39 workers at the factory filed a complaint with the Ministry of Labor charging two supervisors with sexual harassment. The Ministry of Labor confirmed these reports upon inspection. The factory responded by promoting one of the accused supervisors, and requesting the resignation of two of the accusing workers on October 29, who later quit. The two supervisors then filed charges of slander against six male and eleven female workers, with the factory paying their lawyers. Many of these workers have also been laid off.

4. Mil Colores

The most recent dispute at the Mil Colores factory in the Las Mercedes FTZ ended in a negotiated settlement between factory management and two fired workers. Each worker had been Secretary General of an independently organized union and fired shortly after being elected. After one and two years in legal processes demanding reintegration, respectively, the fired workers signed agreements securing them money above and beyond their legally owed indemnity. Neither leader, however, was reintegrated into the work force. Both cases revolved around the interpretation of Article 46 of the Nicaraguan Labor Code, which leaves space for the legal interpretation that management can fire any worker, even protected union leaders, as long as they pay a doubly indemnity.

The union has not been able to reestablish itself, either before nor after the agreement between the past two Secretary Generals and management was signed, and there is currently no active independent union in the Mil Colores factory. Management has signed an agreement with a company-supported union organized through the CTN (a).

5. Yu Jin

On November 8, 2002, 22 workers from Yu Jin Nicaragua S.A. at the Saratoga FTZ met to form and elect leadership for a union, “Unidad de Trabajadores.” On November 11, the workers went to the Ministry of Labor to ask to have the union registered. That afternoon, six of the union’s leaders were fired, and on November 15, 13 more workers were dismissed.

The union responded by filing formal complaints with the Ministry of Labor asking for the workers to be reinstated. The Ministry of Labor responded to the request reinstatement of the first six workers by ruling in favor of three workers and against three others. Nicaraguan labor law offers legal protection to the 20 workers that sign the union's constitution. Two of the three workers not reinstated signed the constitution, but were not among the first 20 on the list.

Of the 26 workers who formed the union and signed the constitution, 19 have been fired. Eight of those workers have accepted indemnification and have chosen not to return to the workforce. Six months later, the eleven other workers are pursuing legal actions for reinstatement. Nicaraguan law, by only offering legal protection to 20 of the unions members, can leave vast numbers of organized workers unprotected and subject to firings and abuse of their rights as workers.

6. K.B. Manufacturing

Management at K.B. Manufacturing in Granada avoided negotiating and signing a collectively bargained agreement with an independently organized union by signing an agreement with a company-sponsored union organized through the CTN (a). The different processes followed by the independent and company-supported unions show how structural impediments can restrict workers' rights to free assembly.

The independent union "Edgar Roblero" followed the legal process of meeting to form the union and holding an election, and getting the union registered, which by law takes ten days, with another ten days to receive certification. When the independent union was two weeks into this process, it was notified that the company had signed agreement with a union affiliated with the CTN (a), which had not previously existed in the factory.

7. Chentex

The struggle to form an independent union at the Chentex maquila in the Las Mercedes Free Trade Zone ended unsuccessfully when Chentex, owned by the Taiwanese multinational Nien Hsing, used firings and criminal charges to undermine the organizing campaign.

On May 10, 2001, management at the Chentex garment factory in Nicaragua signed an agreement to reinstate four union leaders affiliated with the National Textile Workers' Federation and 17 other union sympathizers who had been fired for union activity the previous year. The four union leaders to be reinstated were chosen by the union from among seven of the fired leaders who were acceptable to management. The union leaders, including those who were not reinstated, received one year's back pay, and financial bonuses. Both sides agreed to drop lawsuits pending in Nicaraguan and foreign courts. Chentex workers, in coordination with a multilateral international campaign that included pressure from the U.S. and Taiwan, had fought for almost a year for the reinstatement of union members after management fired or forced out as many as 700 union supporters in May and June 2000. Chentex, owned by the Taiwan-based conglomerate Nien Hsing, also filed trumped up charges against the union leaders and sought dissolution of the union, affiliated to the Confederation of Sandinista Workers (CST).

A Nicaraguan court issued a surprise ruling on April 4, 2001 ordering the Chentex factory management to reinstate the nine union leaders of the Chentex union. The ruling was apparently prompted by concerns over possible loss of Nicaragua's U.S. trade

benefits.

Chentex management initially refused to comply with the court order and instead offered the fired leaders money to not return. When they refused, management reportedly threatened to fire the union leaders again if they all insisted on returning to the factory. In May, Chentex and the CST union signed an agreement that accepted back four of the nine union leaders, as well as 17 other workers. All workers received lost pay for the period from their firing until the signing of the agreement and some of the remaining leaders were paid double the severance they were owed and a large bonus. Under the settlement, management agreed to respect the union and to drop efforts to dissolve it.

When the four union leaders went back to work on Monday, May 14th, however, it quickly became apparent that the agreement was on paper only. Management told the union leaders that they could not organize support for the union in the factory, and they were prohibited from talking with co-workers. Over the next week, eight workers were fired for reportedly talking with the reinstated union leaders. After a month of continued firings, surveillance, and constant pressure to quit, the four union leaders had been effectively isolated and ostracized so they resigned.

Information on this case came from USLEAP, www.usleap.org, and the Maquiladora Solidarity Network, www.maquilasolidarity.org .

FICHAS INSTITUCIONALES
FICHA No. 1

**DATOS DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA
EL DIAGNOSTICO**

1. Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista: 10/06/05
2. Personas entrevistadas: Ana Julia Moreno V.
3. Nombre de la organización: Proyecto Cumple y Gana: Fortalecimiento de los Derechos Laborales.
4. Dirección: Ministerio del Trabajo (Estadio Nacional, 300 mts. Al norte, Managua, Nicaragua).
5. Teléfono: (505)-222-3499 / 88-65014
6. Correo electrónico: ajmoreno@funpadem.com.
7. Nombre del Director/Presidente: Rodolfo Piza (Director del Proyecto). La sede del Proyecto se encuentra en Costa Rica. Este se desarrolla en toda Centroamérica, República Dominicana y Panamá.
8. Número de personal profesional tiempo completo: En Nicaragua (1)
9. Tipo de formación del personal: Licenciatura en Ciencias de la Educación. Maestría en Administración de Empresas.
10. Número de personal total: (1)
11. Número de miembros (si tiene miembros): N/A
12. Fecha de fundación de la organización: El Proyecto inició en Octubre 2003 en su Sede (Costa Rica), y en Nicaragua inició operaciones en enero del 2004.
13. Misión de la organización:

Incrementar el cumplimiento de los derechos laborales, por medio de la divulgación de la legislación laboral de cada país y los mecanismos que la tutelan; y fortalecer los sistemas de inspección laboral y de resolución alterna de conflictos en materia laboral.

La metodología de trabajo promueve la interacción armónica entre los trabajadores, los empleadores y los Ministerios del Trabajo. También incorpora a la sociedad civil organizada, en especial a la que trabaja en temas relacionados.

14. ¿Qué actividades realizan?

- a) Difusión. Desarrolla actividades de información y sensibilización sobre las leyes y normas laborales nacionales de cada país. Incluye la construcción del sitio web www.leylaboral.com, que es un espacio para efectuar consultas y contiene la legislación laboral de cada país. Recientemente, se financió el diseño y alojamiento de la página web del Ministerio del Trabajo de Nicaragua, www.mitrab.gob.ni.
- b) Inspección y Cumplimiento. Fortalece los sistemas de inspección laboral de cada país de manera que sen más eficaces y confiables, con el propósito de incrementar el cumplimiento, no solo forzoso sino incluye la implementación de un sistema electrónico de manejo de caos, con el fin de agilizar el trabajo de los inspectores, y al mismo tiempo, que le permita a la administración contar con un instrumento de planeamiento de la gestión administrativa.
- c) Resolución Alternativa de Conflictos (RAC). Promueve el uso de la resolución alternativa de conflictos en las oficinas centrales y regionales de los Ministerios del Trabajo. Así mismo, estimula a los trabajadores y empleadores para que utilicen dichos métodos y técnica, sobre todo, en la mediación y conciliación de conflictos laborales.

15. ¿Qué servicios proveen?

Información, difusión, sensibilización y formación en derechos laborales. Se realizan acciones de capacitación y se produce material informativo. Se desarrollan acciones de capacitación y asistencia técnica dirigida al fortalecimiento de las inspectorías laborales y las oficinas de conciliación de los Ministerio del Trabajo.

16. Fuentes de financiamiento: El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (USDOL).

17. Presupuesto de la organización (si pueden divulgar) N/A

18. La organización tiene contacto regular con:

- a. Ministerio de Trabajo SI X NO ___
- b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores SI X NO ___
- c. Sindicatos de la maquilas SI X NO ___
- d. ONGs SI ___ NO ___
- e. Otro _____

Nota: El proyecto guarda contacto regular con las asociaciones sindicales y empleadores pero no necesariamente del sector maquila, sino en general.

19. ¿Qué aspectos del proyecto le interesan más? (FAVOR ENUMERAR, EL O LOS DE MAYOR INTERES, CON “1”, EL O LOS DE MEDIANO INTERES, CON “2” Y EL O LOS QUE NO LE INTERESAN, CON “3”).

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes. 2
- Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social. 2
- Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica. 2
- Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores. 2
- Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoría de alta calidad. 3
- Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo. 3
- Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores. 2

20. ¿Qué obstáculos puede identificar/anticipar en este proyecto?

21. ¿Cómo podrá participar su organización en este proyecto?

Considero que ambos proyectos deberían de mantener cierta relación cuando se trate de la atención a inspectores laborales, capacitación en normas laborales, diálogo social, y autoevaluación de las fábricas. Esto último, especialmente porque estamos tratando de implementar la Autoinspección en las Empresas. Esto con el fin de evitar duplicidad de esfuerzos o unificación de los mismos. Sin embargo, es conveniente destacar que nuestro ámbito de acción no se circunscribe a la gestión de la maquila, sino a trabajadores y empleadores en general.

22. ¿Cuál sería el aporte principal que traería su organización a este proyecto?

23. Si es un grupo de capacitación/educación/instrucción: (SI NO ES UN GRUPO DE CAPACITACION, FAVOR PASE A LA PREGUNTA 24)

a. ¿Qué tipo de capacitaciones brindan?:

Capacitación en derechos laborales
Formación de Formadores en derechos laborales
Resolución Alternativa de Conflictos
Asuntos relacionados con la Conciliación Laboral.
Entre otros.

Para realizar estas capacitaciones se han preparado materiales educativos para cada país, Entre ellos se destacan, el manual de derechos y obligaciones laborales (de bolsillo, de 50 pag), la Guía de Derechos Laborales (de bolsillo, en formato desplegable), afiches sobre derechos laborales.

b. ¿Duración de las capacitaciones?:

8, 12, y 16 horas.

c. ¿Para qué grupos?: Empleadores X Trabajadores X

Funcionarios X Otros _____

Varía dependiendo del objetivo del proyecto

d. ¿Cada cuánto brindan las capacitaciones? Dependiendo del plan del proyecto.

e. ¿Cantidad de personas normalmente capacitadas en una capacitación?

Empleadores _____ Trabajadores _____

Funcionarios _____ Otros _____

Los grupos dependen del sector y objetivo a que va dirigido cada evento.

f. ¿Cobran? SI _____, NO X

g. En caso que SI cobran, ¿Cuánto cobran?:

Empleadores _____ Trabajadores _____

Funcionarios _____ Otros _____

h. En caso que NO cobran, ¿Con qué fuentes de financiamiento realizan las capacitaciones?:

Proyectos de Cooperación X INATEC _____

OTROS (¿Cuáles?):

FICHA No. 2
DATOS DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA
EL DIAGNOSTICO

24. Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista: 2006-06-21
25. Personas entrevistadas: Helen Monroy
26. Nombre de la organización: ANITEC – Asociación Nicaragüense de Insutrias Textil y Confección
27. Dirección: Edificio Zoila 2-do piso
28. Teléfono: 505-852-2409
29. Correo electrónico hmonroy@competitividad.org.ni
30. Nombre del Director/Presidente: Carlos Sandino (presidente), Helen Monroy (director)
31. Número de personal profesional tiempo completo: 0
32. Tipo de formación del personal: NA
33. Número de personal total: NA
34. Número de miembros (si tiene miembros) 52 empresas representadas
35. Fecha de fundación de la organización: 2002
36. Misión de la organización: Facilitarle al empresario hacer negocio en Nicaragua, ya sea un nuevo inversor que esta planificando establecerse en el país, o uno que ya este establecido. Nos involucramos con todos los niveles y actividades que tienen que ver con el sector.
37. ¿Qué actividades realizan? Reuniones de miembros, broadcasting de información, representación de miembros en actividades internacionales, en negociaciones de TLCs, involucramiento en formulación de políticas y en proyectos sobre la industria, etc
38. ¿Qué servicios proveen?
Información y representación de intereses

39. Fuentes de financiamiento:

Pagos de los miembros

40. Presupuesto de la organización (si pueden divulgar)

\$30,000 anual

41. La organización tiene contacto regular con:

- a. Ministerio de Trabajo SI___ NO_X__
- b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores SI_X__ NO___
- c. Sindicatos de la maquilas SI___ NO_X__
- d. ONGs SI_X__ NO___
- e. Otro empresas relacionadas a la industria y sus organizaciones ___

42. ¿Qué aspectos del proyecto le interesan más? (FAVOR ENUMERAR, EL O LOS DE MAYOR INTERES, CON “1”, EL O LOS DE MEDIANO INTERES, CON “2” Y EL O LOS QUE NO LE INTERESAN, CON “3”).

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes. 3
- Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social. 2
- Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica. 1
- Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores. 2
- Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoría de alta calidad. 1
- Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo. 1
- Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores. 3

43. ¿Qué obstáculos puede identificar/anticipar en este proyecto?

Falta de interés y existencia de muchos proyectos similares

44. ¿Cómo podrá participar su organización en este proyecto?

Informando a nuestros miembros sobre cada paso de proyecto y cómo pueden participar

45. ¿Cuál sería el aporte principal que traería su organización a este proyecto?

Enlace entre proyecto e industria

EXISTENCIA DE ESPACIOS DE DIALOGO:

46. Su institución u organismo, ¿Participa en alguna instancia de dialogo intersectorial tripartito? SI _____ NO X

INFORMACION SOBRE LA APLICACIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES:

47. Favor mencione los problemas laborales más sobresalientes que Ud. Conoce (por ej.: casos llevados ante la OIT, campañas sindicales nacionales e internacionales, etc.).

Casos que se hacen sobre la base política y con intervención de sindicatos internacionales, por lo tanto se infla su impacto, mientras que estadísticamente hablando son menores del promedio de la industria que en otros países, o dentro de Nicaragua constituyen una parte menor de casos que en las demás industrias.

48. ¿Podría identificar impedimentos que los trabajadores tienen para reclamar sus derechos en el sector de la maquila?

Sistemas ineficientes en MITRAB, falta de personal capacitado en MITRAB para atender las quejas, sistemas de cortes lentos e ineficientes.

49. Favor mencione las nuevas iniciativas legislativas y/o políticas para promover los derechos laborales que conoce en Nicaragua:

Ley de Derechos Adquiridos, Nueva Ley de INSS, Ley de Promoción de Sindicatos

50. Favor mencione programas de capacitación nacional sectorial sobre el tema de derechos laborales que Ud. conozca.

Centro Ma Elena Cuadra

51. Si en la respuesta anterior, menciona algún programa, favor mencione: (si no menciona ninguno, favor siga en la pregunta 37):

- ¿Que ente lo implementa?, Sindicato
- ¿Desde cuando los implementa? 7 años
- ¿Qué nivel tienen estos programas? básico y de operarios
- ¿Qué fuentes financian estos programas? cooperación intl

52. Favor mencione proyectos que promueven los estándares laborales y/o de responsabilidad social empresarial que Ud. conozca:

UNIDOS

53. Si en la respuesta anterior, menciono algún programa, favor mencione: (si no menciono ninguno, AQUÍ TERMINA SU ENCUESTA)

- a. ¿Qué ente(s) lo promueve(n)? empresarios
- b. ¿Desde cuando lo promueven? -1 ano
- c. ¿Qué fuentes financian estos proyectos? _NA

o **Entrevista a fondo** :

- Que función o influencia tiene su organización en el cumplimiento de la legislación laboral y social?.

Informar a los miembros sobre los programas

- Consideran que los Sindicatos y las Gerencias pueden trabajar juntos?

No, porque los sindicatos mas fuertes son controlados por partidos politicos y tiene fines politicos y no sociales.

FICHA No. 3
DATOS DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA
EL DIAGNOSTICO

54. Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista: 22/06/05

55. Personas entrevistadas: Irela Francyleth Alemán

56. Nombre de la organización: CENIDH

57. Dirección: De la Texaco de Montoya una y media cuadra al sur, Managua.

58. Teléfono: 2668940

59. Correo electrónico: Cenidh@cenidh.org

60. Nombre del Director/Presidente: Bayardo Izabá Solís

61. Número de personal profesional tiempo completo: 30

62. Tipo de formación del personal: Profesional

63. Número de personal total: 30

Número de miembros (si tiene miembros):
Federación de ONG's de Nicaragua
Red de Mujeres contra la Violencia
Coordinadora de la Niñez y la Adolescencia
Red Nicaraiense de Migrantes
Alianza por una Nicaragua Libre de Transgénicos
CODEHUCA
FIDH
OMCT
CEAL
CLADEM

64. Fecha de fundación de la organización: 16 de mayo de 1990

Obtuvo su personería jurídica en la sesión ordinaria de la Asamblea Nacional del 26 de septiembre de 1990 (Decreto No.380), publicado en la Gaceta Diario Oficial No. 206 del 26 de octubre de 1990). Los Estatutos que rigen el funcionamiento fueron aprobados por el Ministerio de Gobernación el 20 de septiembre de 1991 y publicados en la Gaceta Diario Oficial No. 18 del 29 de enero de 1992.

65. Misión de la organización:

La defensa y promoción de los DERECHOS HUMANOS como elemento consustancial a la democracia y al estado de Derecho que nos permita alcanzar la paz con justicia social; mediante el acompañamiento activo y moral a las personas en su autodefensa, con presencia inmediata en los conflictos, mediación propositiva, educación y comunicación movilizadora, alianzas locales e internacionales, incidencia en las autoridades y sectores a través de investigaciones y el uso de mecanismos de defensa formal y no formal de los Derechos Humanos.

66. ¿Qué actividades realizan?

El Centro Nicaragüense de Derechos Humanos "CENIDH" es organismo de la sociedad civil, comprometido con la defensa y promoción de los derechos humanos de las y los nicaragüenses, en especial de las mujeres, niñez, adolescencia y sectores populares, brindándoles acompañamiento y asesoría legal en la autodefensa de sus derechos, defendiendo sus reivindicaciones sociales, culturales y económicas logradas a lo largo de la historia del pueblo de Nicaragua en sus luchas sociales.

Actividades específicas:

- ✳ Investiga y tramita denuncias.
- ✳ Organiza e imparte talleres de capacitación a diferentes sectores de la población en todo el territorio nacional.
- ✳ Investiga hechos violatorios a los derechos humanos
- ✳ Realiza estudios e investigaciones sobre medidas y situaciones que implican violación a tales derechos.
- ✳ Elabora informes periódicos sobre la situación de los derechos humanos en Nicaragua
- ✳ Promueve la autodefensa de los derechos humanos mediante una red de promotores populares "Padre César Jerez".
- ✳ Impulsa campañas de denuncia-promoción-educativas por los Medios de Comunicación.
- ✳ Informa y divulga el trabajo que de manera integral realiza.
- ✳ Divulga noticias de derechos humanos en Nicaragua cada semana en esta página web.
- ✳ Elabora cada año un informe sobre la situación de los derechos humanos en Nicaragua.

67. ¿Qué servicios proveen?

- ✳ Investigación de las denuncias que son interpuestas por usuarios o de oficio dependiendo de la coyuntura del país y siempre relacionadas a violaciones de derechos humanos.
- ✳ Tramitación de dichas denuncias a través de:

- Asesoría Legal
- Divulgación en los medios de comunicación
- Cartas, comunicaciones telefónicas y entrevistas con las autoridades
- Acompañamiento a la víctima
- Tramitación de una gran variedad de demandas en distintas áreas del derecho.
- ✳ Labor de capacitación a través de talleres de derechos humanos
- ✳ Elabora cada año un informe sobre la situación de los derechos humanos en Nicaragua.
- ✳ Red de promotores de derechos humanos por todo el país.
- ✳ Presta servicio de lectura y consulta en su centro de documentación provisto de libros, revistas, boletines, informes y otros documentos de derechos humanos.
- ✳ Centro de Documentación con información especializada sobre de los Derechos Humanos.

68. Fuentes de financiamiento: Agencias extranjeras en al mayoría europeas.

69. Presupuesto de la organización (si pueden divulgar)...

70. La organización tiene contacto regular con:

- | | |
|---------------------------------------------|----|
| a. Ministerio de Trabajo | SI |
| b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores | SI |
| c. Sindicatos de la maquilas | SI |
| d. ONGs | SI |
| e. Otro _____ | |

71. Si es un grupo de capacitación/educación/instrucción: (SI NO ES UN GRUPO DE CAPACITACION, FAVOR PASE A LA PREGUNTA 24)

i. ¿Qué tipo de capacitaciones brindan?:

Capacitación en materia de Derechos Humanos

j. ¿Duración de las capacitaciones?:

k. ¿Para qué grupos?: Empleadores _____ **Trabajadores**
 Funcionarios _____ Otros _____

l. ¿Cada cuánto brindan las capacitaciones?

Depende de cada situación específica.

m. ¿Cantidad de personas normalmente capacitadas en una capacitación?

Empleadores _____ Trabajadores 60 ó 80
Funcionarios _____ Otros _____

- n. ¿Cobran? NO
- o. En caso que SI cobran, ¿Cuánto cobran?:

Empleadores _____ Trabajadores _____
Funcionarios _____ Otros _____

- p. En caso que NO cobran, ¿Con qué fuentes de financiamiento realizan las capacitaciones?:

Proyectos y agencias de Cooperación

INFORMACION SOBRE LA APLICACIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES:

72. Favor mencione los problemas laborales más sobresalientes que Ud. Conoce (por ej.: casos llevados ante la OIT, campañas sindicales nacionales e internacionales, etc.).

Violaciones al derecho de Organización Sindical

Ejemplos de casos graves de violación a los derechos humanos y laborales en materia de organización sindical se dieron en la empresa maquiladora Presitex de Sébaco, Matagalpa cuando el 28 de enero de 2003 la patronal solicitó ante el Mitrab la cancelación de los contratos de trabajo de seis integrantes de la junta directiva del sindicato Ligia Maradiaga, alegando traer “estabilidad laboral a la empresa”, de lo contrario cerraría operaciones en julio. El inspector Departamental del Trabajo, en resolución del 3 de marzo de 2003 autorizó el despido de cuatro directivos sindicales basándose, entre otras cosas, en un video presentado por la patronal y las testificales de más de 50 trabajadores; otros dos renunciaron durante el proceso. De esa resolución apelaron ante el Inspector General del trabajo, quien no dio lugar al recurso.

Otras de las instituciones que ha violentado el derecho de los trabajadores a organizarse es la Alcaldía de Managua, al desatar una cacería en contra de los sindicatos que ejercían sus funciones. Al asumir el gobierno, el Presidente Enrique Bolaños expresó su voluntad de combatir el desempleo, pero hasta la fecha no se ha preocupado en crear políticas para comenzar a erradicar ese fenómeno.

El Estado de Nicaragua simplemente se ha limitado a promover empleos en las empresas maquiladoras donde actualmente existen más de 50 mil 237 trabajadores, ubicadas en 61 empresas de zonas francas, con un porcentaje de un 66.6 por ciento de mano de obra femenina. Sin embargo, las políticas económicas del gobierno han repercutido

negativamente en el empleo de miles de personas que laboraban en diferentes empresas, haciendas cafetaleras y bananeras, al igual que desempleos de pequeños productores, lo que ha incidido en las migraciones de miles de nicaragüenses al extranjero, principalmente a Costa Rica.

Los trabajadores que en Nicaragua cuentan con un puesto de trabajo reciben salarios que no les permite acceder al costo de la canasta básica de 52 productos – 82 por ciento de la población nicaragüense vive con menos de un dólar diario – Esta situación, según el gobierno, se mejorará con la firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, Cafta y el ingreso del país a la HIPC, abriendo grandes expectativas y presentando al Cafta como el “puente hacia el progreso”.

Otro ejemplo:

El 7 de junio de 1994, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos recibió una petición presentada por el Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH); posteriormente, el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL) se unió como co-peticionario, contra la República de Nicaragua, en la cual se denuncia el error judicial contenido en la Sentencia N° 44 sobre el recurso de amparo interpuesto ante la Corte Suprema de Justicia. Los peticionarios alegan que como consecuencia de las arbitrariedades cometidas por las autoridades administrativas y judiciales quedaron desempleados 142 trabajadores de Aduanas, de quienes dependen económicamente más de 600 familiares, de los cuales más de la mitad son niños.

Según la denuncia, el 26 de mayo de 1993, los trabajadores de aduanas iniciaron una huelga, después de haber gestionado infructuosamente ante el Ministerio de Trabajo la negociación de un pliego de peticiones que demandaba, entre otras cosas, la reclasificación nominal de los cargos propios y comunes de la Dirección General de Aduanas, estabilidad laboral, indexación del 20% de los salarios de acuerdo a la devaluación, etc. El Ministerio de Trabajo resolvió, el 27 de mayo de 1993, declarar ilegal la huelga alegando que el artículo 227 del Código de Trabajo no permitía el ejercicio de ese derecho a los trabajadores del servicio público o de interés colectivo.

73. ¿Podría identificar impedimentos que los trabajadores tienen para reclamar sus derechos en el sector de la maquila?

- Las principales violaciones se dan en contra la libertad sindical, el derecho de los trabajadores de asociarse libremente, orientado en dos direcciones:
 - Al impedir la Formación de un nuevo sindicato
 - Al desarticular y disolver uno ya existente.
- Incumplimiento de la convención colectiva
- Penalización de la lucha sindical.
- Obstáculos al acceso a la justicia, retardación de justicia y poca celeridad tanto de los procesos judiciales como administrativo.

- Extenuantes jornadas de trabajo.
- Represalias:
 - Despidos
 - Violación al fuero sindical
 - Elaboración de “listas Negras”

FICHA No. 4
DATOS DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA
EL DIAGNOSTICO

74. Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista:
75. Personas entrevistadas:
76. Nombre de la organización: **CEPS (Centro de Estudios y Promoción Social)**
77. Dirección: **Edificio El Carmen, Estatua Montoya 1 c sur, 1 c arriba, ½ c sur.**
78. Teléfono: **266 4719 2660718**
79. Correo electrónico: **ceps@ibw.com.ni**
80. Nombre del Director/Presidente: **Director. Leonel Arguello Y**
81. Número de personal profesional tiempo completo: **nueve (9)**
82. Tipo de formación del personal: **Salubrista, Pedagogos, Trabajadores Sociales, Administrador de empresas, Sociólogos, Contadores. Médicos.**
83. Número de personal total: **22 permanente. 40 contratados por proyectos.**
84. Número de miembros (si tiene miembros): **18 de asamblea.**
85. Fecha de fundación de la organización: **Abril 1990**
86. Misión de la organización:
Contribuir a fortalecer la capacidad de autogestión de las comunidades urbanas y rurales más pobres de Nicaragua.
87. ¿Qué actividades realizan?
Promoción y prevención en salud, educación. Asistencia técnica, desarrollo comunitario.
88. ¿Qué servicios proveen?:
Capacitación, Asistencia Técnica, Investigación
89. Fuentes de financiamiento.
Diversos: Donantes en Europa y Estados Unidos, Banco Mundial, BID, Ministerio de Salud, Ministerio de la Familia, Unión Europea, NORAD.

90. Presupuesto de la organización (si pueden divulgar).

Oscilantes entre 300 mil y 500 mil dólares anuales.

91. La organización tiene contacto regular con:

- | | | |
|---------------------------------------------|----|----|
| a. Ministerio de Trabajo | SI | NO |
| b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores | SI | NO |
| c. Sindicatos de la maquilas | SI | NO |
| d. ONGs | SI | NO |
| e. Otro _____ | | |

92. ¿Qué aspectos del proyecto le interesan más? (FAVOR ENUMERAR, EL O LOS DE MAYOR INTERES, CON “1”, EL O LOS DE MEDIANO INTERES, CON “2” Y EL O LOS QUE NO LE INTERESAN, CON “3”).

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoria, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes. 1
- Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoria social. 2
- Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica. 1
- Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores. 1
- Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoria de alta calidad. 3
- Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo. 1
- Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores. 1

93. ¿Qué obstáculos puede identificar/anticipar en este proyecto?

**Desarrollo negativo del ambiente sociopolítico nacional
Identificación de la acción como una propuesta desde la empresa privada lo que
levantaría desconfianza desde el sector de los trabajadores.**

94. ¿Cómo podrá participar su organización en este proyecto?

**En las acciones de investigación, incidencia, apertura al diálogo del sector de
trabajadores.**

95. ¿Cuál sería el aporte principal que traería su organización a este proyecto?

Compartir la experiencia sistematizada de intervención con el sector de trabajadores y autores locales.

96. Si es un grupo de capacitación/educación/instrucción: (SI NO ES UN GRUPO DE CAPACITACION, FAVOR PASE A LA PREGUNTA 24)

El CEPS, desarrolla temas de capacitación no formal gratuita en temas de derechos laborales, Salud Sexual Reproductiva, Participación Ciudadana, Producción, entre otros. No se establecen ciclos de capacitación formal especializada.

EXISTENCIA DE ESPACIOS DE DIALOGO: En tema de los derechos laborales no se participa en instancias. En temas de Salud si se participa en instancias de carácter tripartito.

INFORMACION SOBRE LA APLICACIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES:

97. Favor mencione los problemas laborales más sobresalientes que Ud. Conoce (por ej.: casos llevados ante la OIT, campañas sindicales nacionales e internacionales, etc.).

Violación a los derechos laborales: Sindicación, Jornada, Salario, Seguridad e Higiene Ocupacional, violación a la integridad física y psicológica.

98. ¿Pudiera identificar impedimentos que los trabajadores tienen para reclamar sus derechos en el sector de la maquila?

Domino de la ley, acompañamiento y respaldo institucional débil y en ocasiones aparenta ser viciado MITRAB y juzgados, sentido de sobrevivencia que obliga a dejar en impunidad el irrespeto a la ley.

99. Favor mencione las nuevas iniciativas legislativas y/o políticas para promover los derechos laborales que conoce en Nicaragua:

Nicaragua cuenta con un marco jurídico bastante positivo en términos de los derechos laborales. Al parecer el problema no es de inexistencia de leyes, sino del irrespeto y de vacilación que es objeto la misma por funcionarios y empresarios.

○ **Entrevista a fondo:**

- Que función o influencia tiene su organización en el cumplimiento de la legislación laboral y social?.

Como CEPS, nuestro principal rol es el de promocionar la salud desde una perspectiva integral. Por ello, dirigimos acciones dentro del sector de la maquila, realizando

actividades de capacitación en salud, derechos en general y laborales. También desarrollamos capacidad organizativa y cambio comportamiento dirigido hacia el empoderamiento.

No solo hacemos trabajo técnico, sino que también político, organizativa, divulgación, abogacía y living,

- Consideran que los Sindicatos y las Gerencias pueden trabajar juntos?

Se debe de trabajar, pero hay que romper la estigmatización de ambos lados y la resistencia a desarrollar consenso.

FICHA No. 5

100. Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista: Jun 23
101. Personas entrevistadas: Lic. Javier Lola Norori
102. Nombre de la organización: **Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos PDDH.**
103. Dirección: **De los Bomberos 1 cuadra abajo, avenida Monumental**
- 104.** Teléfono: **266 3257**
105. Correo electrónico: javier.lola@procuraduria.gob.ni
- 106.** Nombre del Director/Presidente: Procurador para la Defensa de los DDHH:
Omar Cabeza Lacayo
- 107.** Número de personal profesional tiempo completo: **60**
- 108.** Tipo de formación del personal Tecnicos, profesionales:.
- 109.** Número de personal total:
- 110.** Número de miembros (si tiene miembros):
111. Fecha de fundación de la organización: 17 Junio 1999
- 112.** Misión de la organización:
Coadyuvar para lograr una sociedad mas libre y mas justa, que posibilite el desarrollo de mejores valores morales y políticos, por lo que deberá auspiciar la educación, la defensa, promoción y divulgación de los DDHH, en su sentido mas amplio (Ley 212, Arto 4)
113. ¿Qué actividades realizan?
Promoviendo en la población, el conocimiento, respeto, y defensa de sus derechos, sin faltar a los derechos de los demás. Formula propuestas al gobierno para resolver situaciones en las que se violentan los derechos humanos, atender denuncias, orientación sobre trámites que deben seguir en caso de violación a los derechos u otros,
114. ¿Qué servicios proveen?:
115. Fuentes de financiamiento.
Presupuesto ordinario del estado y proyectos.

116. Presupuesto de la organización (si pueden divulgar).

117. La organización tiene contacto regular con:

- a. Ministerio de Trabajo SI NO
- b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores SI NO
- c. Sindicatos de la maquilas SI NO
- d. ONGs SI NO
- e. Otro La relaciones de la PDDH con todos los sectores de la sociedad, se los da la Ley 212. Su relación es mas de fiscalizador de los DDHH.

118. ¿Qué aspectos del proyecto le interesan más? (FAVOR ENUMERAR, EL O LOS DE MAYOR INTERES, CON “1”, EL O LOS DE MEDIANO INTERES, CON “2” Y EL O LOS QUE NO LE INTERESAN, CON “3”).

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoria, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes. _____
- Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoria social.
- Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica. _____
- Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores.
- Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoria de alta calidad. _____
- Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo. _____
- Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores.

119. ¿Qué obstáculos puede identificar/anticipar en este proyecto?

Como área de promoción de la procuraduría, lo ven sumamente positivo, pero tienen que involucrar a más temas sustantivos de la misma procuraduría, así como otros sectores. Según su experiencia, la respuesta de los privados a cualquier actividad relacionados con DDHH, ha sido de no apoyo.

120. ¿Cómo podrá participar su organización en este proyecto?

Coadyuvando al cumplimiento de los derechos laborales, sensibilizando a las empresas con información sobre los potenciales y vacíos institucionales existentes y en como aprovecharlos o superarlos para implementar los derechos laborales.

121. ¿Cuál sería el aporte principal que traería su organización a este proyecto?

La experiencia y los Recursos Humanos que conocen sobre los Derechos Humanos, tienen los contactos y la información para canalizar los potenciales del proyecto.

122. Si es un grupo de capacitación/educación/instrucción: (SI NO ES UN GRUPO DE CAPACITACION, FAVOR PASE A LA PREGUNTA 24)

- q. ¿Qué tipo de capacitaciones brindan?: **Capacitaciones básicas en DDHH**
- r. ¿Duración de las capacitaciones?: CADA MODULO 8 HORAS, se tienen 5 modulos basicos, total 32 horas
- s. ¿Para qué grupos?: Empleadores _____ Trabajadores X_____
- Funcionarios X_____ Otros: MUJERES, NINOS _____
- t. ¿Cada cuánto brindan las capacitaciones? Son permanentes y masivas
- u. ¿Cantidad de personas normalmente capacitadas en una capacitación?
- Empleadores _____ Trabajadores _____
- Funcionarios _____ Otros _____
- v. ¿Cobran? SI _____, NO X_____
- w. En caso que SI cobran, ¿Cuánto cobran?:
- Empleadores _____ Trabajadores _____
- Funcionarios _____ Otros _____
- x. En caso que NO cobran, ¿Con qué fuentes de financiamiento realizan las capacitaciones?:
- Proyectos de Cooperación X_____ INATEC _____
- OTROS (¿Cuáles?):
- _____

123. Favor mencione los problemas laborales más sobresalientes que Ud. Conoce (por ej.: casos llevados ante la OIT, campañas sindicales nacionales e internacionales, etc.).

Despido por embarazos. Despidos por formación de sindicatos, exceso de horas laborales sin remuneración justa, bajos salarios, aplicación del arto. 45 del código del trabajo (despido sin causa)

124. ¿Pudiera identificar impedimentos que los trabajadores tienen para reclamar sus derechos en el sector de la maquila?

El código no les favorece, incapacidad del cumplimiento de las autoridades competentes de sus funciones.

125. Favor mencione las nuevas iniciativas legislativas y/o políticas para promover los derechos laborales que conoce en Nicaragua:

La Ley de zonas francas se encuentra en revisión y se esperaría que se incorporara o completara los vacíos relacionados con los DDHH en esta ley. RECOMENDACION.

126. Favor mencione programas de capacitación nacional sectorial sobre el tema de derechos laborales que Ud. conozca.

MEC.

127. Si en la respuesta anterior, menciono algún programa, favor mencione: (si no menciono ninguno, favor siga en la pregunta 37):

- a. ¿Que ente lo implementa?, _____ CON LOS PROMOTORES DE MEC
- b. ¿Desde cuando los implementa? ____1997_____
- c. ¿Qué nivel tienen estos programas? __BASICO PARA TRABAJADORES.
- d. ¿Qué fuentes financia estos programas? PROGRAMAS INTERNACIONES_

128. Favor menciones proyectos que promueven los estándares laborales y/o de responsabilidad social empresarial que Ud. Conozca:

Desconocido.

129. Si en la respuesta anterior, menciono algún programa, favor mencione: (si no menciono ninguno, AQUÍ TERMINA SU ENCUESTA)

- a. ¿Qué ente(s) lo promueve(n)?_____.
- b. ¿,Desde cuando lo promueven?-_____.
- c. ¿Qué fuentes financian estos proyectos? _____.

o **Entrevista a fondo:**

Consideran que los Sindicatos y las Gerencias pueden trabajar juntos?

Si, siempre y cuando el sindicato sea propositivo, y que todos sean respetuosos de los DDHH.

FICHA No. 6

130. Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista: 22 de Junio
131. Personas entrevistadas: Lic. Juan Rafael Suazo, Secretario Adjunto y responsable de formación y Capacitación laboral, sindical. Antonio Jarquin Rodríguez, Secretario General.
132. Nombre de la organización: Confederación Central de Trabajadores de Nicaragua – Autónoma (CTN-a)
133. Dirección: Iglesia Santa Ana 150 vrs abajo, Managua, Nicaragua
134. Teléfono: (505) 222 5981
135. Correo electrónico:
136. Nombre del Director/Presidente: Secretario General: Antonio Jarquín Rodríguez
137. Número de personal profesional tiempo completo: 15
138. Tipo de formación del personal: obreros con capacitación técnica.
139. Número de personal total:
140. Número de miembros (si tiene miembros): Tienen afiliación con membresía, 12 organizaciones en el sector maquila y afiliados directamente andan alrededor de 5,500 trabajadores de maquilas.
141. Fecha de fundación de la organización: 1982.
142. Misión de la organización:
- Promoción de la Defensa y vigencia de los DD de los trabajadores a través de la formación, organizativos y reivindicativos.
143. ¿Qué actividades realizan?
- Formación y constitución de sindicatos, luego capacitación, vigilancia de sus derechos y acciones en caso estas no se cumplen. Su mecanismo de acción esta basada en la confianza que tienen en la capacidad de los trabajadores.
- Para entrar a una empresa aprovechan la presencia de algunos trabajadores que ya conocen a la CTN(a). Comienzan a hacer el trabajo organizativo fuera de los espacios de trabajo. Una vez definido lo organizativo entre los trabajadores, se presenta la propuesta organizativa y de convenio colectivo a la gerencia, conforme los

mecanismos que plantea la Ley. Normalmente se lleva un proceso de negociación en este aspecto.

Consideran a la maquila como fuentes de empleo y que hay que cuidarlas. Ven como real la posibilidad de que a través de la organización de los trabajadores, colaborando con la empresa sin menoscabo de los derechos de los trabajadores, se puede crear un ambiente de trabajo que favorezca todos.

144. ¿Qué servicios proveen? Sin fines de lucro

145. Fuentes de financiamiento: cotización de los socios (aunque es muy poco).
También reciben apoyo de proyectos principalmente de parte de la Union Europea.

146. Presupuesto de la organización (si pueden divulgar)

147. La organización tiene contacto regular con:

- | | | |
|---------------------------------------------|--------|------------|
| a. Ministerio de Trabajo | SI_x__ | NO__ |
| b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores | SI__ | NO_X__ |
| c. Sindicatos de la maquilas | SI__ | NO__(NA)_X |
| d. ONGs | SI__ | NO_X__ |
| e. Otro | __ | |

148. ¿Qué aspectos del proyecto le interesan más? (FAVOR ENUMERAR, EL O LOS DE MAYOR INTERES, CON "1", EL O LOS DE MEDIANO INTERES, CON "2" Y EL O LOS QUE NO LE INTERESAN, CON "3").

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes. _1_
- Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social. _1_
- Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica. _1_
- Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores. _1_
- Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoría de alta calidad. _1_ haciendo mayor énfasis en los trabajadores, porque las gerencias tienen otras fuentes y opciones para construir estas capacidades.
- Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo. _1_
- Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores. _1_

149. ¿Qué obstáculos puede identificar/anticipar en este proyecto?

La falta de unidad de visión y acción de las diferentes centrales de trabajadores, pueden dificultar poner una agenda común de trabajo que lleve a todos a trabajar a todos en aprovechar los propósitos del proyecto.

150. ¿Cómo podrá participar su organización en este proyecto?

Apoyando y participante en las actividades de capacitaciones, para formar formadores, quienes después se encargarían de capacitar a los trabajadores. Se profundizaría la posición de respeto entre las partes, y la definición del tema a abordar de modo que se aprovechen los contenidos al máximo.

151. ¿Cuál sería el aporte principal que traería su organización a este proyecto?

Compartir la experiencia de cómo esta organización ha elevado la capacidad de dialogo respetuoso entre los trabajadores y empleadores, en beneficio de objetivos comunes.

152. Si es un grupo de capacitación/educación/instrucción: (SI NO ES UN GRUPO DE CAPACITACION, FAVOR PASE A LA PREGUNTA 24)

y. ¿Qué tipo de capacitaciones brindan?:

Formación sindical básica.
Seguridad, Higiene.
Código del Trabajo.
Ley del Servicio Civil
Seguridad Social

z. ¿Duración de las capacitaciones?:

Seminarios específicos fuera de horas de trabajo entre 1 a 4 horas de duracion.

aa. ¿Para qué grupos?: Empleadores _____ Trabajadores x
Funcionarios _____ Otros _____

bb. ¿Cada cuánto brindan las capacitaciones?
Tienen un plan general que se adapta a cada lugar y los recursos existentes.

cc. ¿Cantidad de personas normalmente capacitadas en una capacitación?
Hasta grupos de 30.

Empleadores _____ Trabajadores _____
Funcionarios _____ Otros _____

dd. ¿Cobran? SI _____, NO

ee. En caso que SI cobran, ¿Cuánto cobran?:

Empleadores _____ Trabajadores _____

Funcionarios _____ Otros _____

ff. En caso que NO cobran, ¿Con qué fuentes de financiamiento realizan las capacitaciones?:

Proyectos de Cooperación _____

OTROS (¿Cuáles?):

EXISTENCIA DE ESPACIOS DE DIALOGO:

153. Su institución u organismo, ¿Participa en alguna instancia de dialogo intersectorial tripartito? SI NO _____

SI SU RESPUESTA FUE “NO”, FAVOR PASE A LA PREGUNTA No.32.

154. Si su respuesta anterior fue “SI”, mencione el nombre de la o las instancias de dialogo en las que participa:

COMPES,
CNHS,
MESA DEL SALARIO MINIMO,.

155. ¿Siente que su sector se encuentra adecuadamente representado en esta instancia? SI , NO _____,

¿Por qué SI o por que NO?:

Sus delegados son beligerantes y activos y logran hacerse escuchar

156. ¿Las propuestas que su sector presenta en esta(s) instancias son consideradas con respeto y/o son tomadas en consideración? SI NO _____

157. Siente que las decisiones que se toman en esta instancia son tomadas en consenso? SI NO _____

158. En caso su respuesta anterior haya sido NO, ¿las decisiones normalmente son tomadas por cual sector?

Empresarios _____ Trabajadores _____ Gobierno _____

159. Mencione los cinco (5) temas mas relevantes que se abordan en esta(s) instancias:
Derechos de los trabajadores

Situaciones especificas de algunos sectores de trabajo.

160. ¿Esta(s) instancia(s) cuenta con (favor señale la(s) que corresponda(n):

Normas Procedimientos Plan Estratégico

Visión Misión Seguimiento Acuerdos

Evaluación de Impacto de Acuerdos . OTRAS: _____

INFORMACION SOBRE LA APLICACIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES:

161. Favor mencione los problemas laborales más sobresalientes que Ud. Conoce (por ej.: casos llevados ante la OIT, campañas sindicales nacionales e internacionales, etc.).

Problemas relacionados con aspectos de comunicación entre algunos empleadores (sobre todo extranjeros) y trabajadores. Hasta hace dos años se daban despidos de sindicalistas y de incumplimientos al convenio colectivo.

162. ¿Pudiera identificar impedimentos que los trabajadores tienen para reclamar sus derechos en el sector de la maquila?

Se dan obstáculos administrativos. Desconocimiento de la Ley de algunos administradores y trabajadores.

163. Favor mencione las nuevas iniciativas legislativas y/o políticas para promover los derechos laborales que conoce en Nicaragua:

La Ley de Servicio Civil y carrera administrativa.

164. Favor mencione programas de capacitación nacional sectorial sobre el tema de derechos laborales que Ud. conozca.

Las capacitaciones que se impulsan a través de Cumple y Gane.

La Fundacion Ebert, realiza seminarios eventualmente (Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica, Unidad Sindical)

165. Si en la respuesta anterior, menciono algún programa, favor mencione: (si no menciono ninguno, favor siga en la pregunta 37):

- a. ¿Que ente lo implementa?, _____
- b. ¿Desde cuando los implementa? _____
- c. ¿Qué nivel tienen estos programas? _____
- d. ¿Qué fuentes financian estos programas? _____

166. Favor menciones proyectos que promueven los estándares laborales y/o de responsabilidad social empresarial que Ud. Conozca:

Han participado en algunos seminarios sobre este tema, pero no es algo sistemático ni permanente

Entrevista a fondo:

- Que función o influencia tiene su organización en el cumplimiento de la legislación laboral y social?.

R:.). Inciden sobre su cumplimiento, elevan el conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos.

- Consideran que los Sindicatos y las Gerencias pueden trabajar juntos?

R) Siempre y cuando se haga dentro de un marco de respeto, y la búsqueda de acciones conjuntas.

FICHA No.7
DATOS DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA
EL DIAGNOSTICO

167. Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista: 21 de Junio
168. Personas entrevistadas: Lic. Félix Rodríguez, Asesor Sindical, Secretario General de la Federación de Obreros de Managua, Secretario de Ética y Transparencia
169. Nombre de la organización: Confederación de Unificación Sindical (CUS)
170. Dirección: Ciudad Jardín, Q-3, de Radio Corporación, 1 c. N, 20 vrs. abajo, Managua, Nicaragua
171. Teléfono: (505) 248 3681,
222 2176
830 6561
172. Correo electrónico:
173. Nombre del Director/Presidente: Secretario General: Francisco Espinosa.
174. Número de personal profesional tiempo completo: 5
175. Tipo de formación del personal: técnicos y obreros
176. Número de personal total: es de las primeras dos centrales con mayor numero de sindicatos organizados y funcionando a nivel nacional.
177. Número de miembros (si tiene miembros): 4,000 trabajadores de maquilas de arneses se encuentran en proceso de afiliación.
178. Fecha de fundación de la organización: nacieron como “Consejo de unificación sindical” en 1967, para luego convertirse en confederación en 1970.
179. Misión de la organización:
- Organizar y asesorar al movimiento sindical independientemente del sector laboral y de influencia ideológica.
180. ¿Qué actividades realizan?
181. ¿Qué servicios proveen? Sin fines de lucro

182. Fuentes de financiamiento: cotización de los socios (aunque es muy poco).
También reciben apoyo de proyectos internacionales principalmente la ORIT,
Conrad Adenauer, Friedrich Ebert,

183. Presupuesto de la organización (si pueden divulgar)

184. La organización tiene contacto regular con:

- a. Ministerio de Trabajo SI NO
- b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores SI NO
- c. Sindicatos de la maquilas SI NO (NA)
- d. ONGs SI NO
- e. Otro

185. ¿Qué aspectos del proyecto le interesan más? (FAVOR ENUMERAR, EL O LOS DE MAYOR INTERES, CON “1”, EL O LOS DE MEDIANO INTERES, CON “2” Y EL O LOS QUE NO LE INTERESAN, CON “3”).

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes. _1_
- Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social. _1_
- Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica. _2_
- Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores. _2_
- Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoría de alta calidad. _1_
- Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo. _3_
- Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores. _1_

186. ¿Qué obstáculos puede identificar/anticipar en este proyecto?

Según la experiencia de esta central en el desarrollo de temas similares, han visto la anuencia de los trabajadores a participar, aunque esta reacción no ha sido exactamente igual.

Mencionan el hecho de existir sindicatos formados por los mismos empresarios, lo cual no garantiza que se representen los intereses de los trabajadores. Siempre existe la sensación que los empleadores ven con aversión a los sindicatos que se organizan directamente por los trabajadores, por lo que los que lo tienen que hacer de manera clandestino. La clase trabajadora joven no tiene interés en organizarse en sindicatos. Desconocen el legado de derechos que tienen por luchas sindicales anteriores.

187. ¿Cómo podrá participar su organización en este proyecto?

Les interesa prepararse para preparar a los trabajadores en materia de derecho laboral. Su organización esta pasando por problemas logísticos y económicos, que les impide acceder adecuadamente a los trabajadores.

188. ¿Cuál sería el aporte principal que traería su organización a este proyecto?

Disponer de parte de sus socios para participar en actividades del proyecto.

189. Si es un grupo de capacitación/educación/instrucción: (SI NO ES UN GRUPO DE CAPACITACION, FAVOR PASE A LA PREGUNTA 24)

gg. ¿Qué tipo de capacitaciones brindan?:

Tienen un secretario de educación y están programando capacitar a 40 líderes sindicales en procuraduría laboral con financiamiento de la ORIT. El entrenamiento será por encuentros sabatinos por 9 meses.

También tienen un programa autofinanciado y permanente hacia sus líderes, a partir de la demanda de ellos.

hh. ¿Duración de las capacitaciones?:

ii. ¿Para qué grupos?: Empleadores _____ Trabajadores x _____
Funcionarios _____ Otros _____

jj. ¿Cada cuánto brindan las capacitaciones?
eventuales

kk. ¿Cantidad de personas normalmente capacitadas en una capacitación?

Empleadores _____ Trabajadores 25 _____
Funcionarios _____ Otros _____

ll. ¿Cobran? SI _____, NO x _____

mm. En caso que SI cobran, ¿Cuánto cobran?:

Empleadores _____ Trabajadores _____
Funcionarios _____ Otros _____

Condiciones de Trabajo de los Buzos.

197. ¿Esta(s) instancia(s) cuenta con (favor señale la(s) que corresponda(n):

Normas Procedimientos Plan Estratégico

Visión Misión Seguimiento Acuerdos

Evaluación de Impacto de Acuerdos . OTRAS: _____

INFORMACION SOBRE LA APLICACIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES:

198. Favor mencione los problemas laborales más sobresalientes que Ud. Conoce (por ej.: casos llevados ante la OIT, campañas sindicales nacionales e internacionales, etc.).

La violación a los convenios colectivos de parte de las patronales, incluyendo en las instancias de gobierno.

Despido de dirigentes sindicales.

199. ¿Pudiera identificar impedimentos que los trabajadores tienen para reclamar sus derechos en el sector de la maquila?

La necesidad de mantener el trabajo, hace que los trabajadores no reclamen sus derechos.

Desconocimiento de las Leyes y de los derechos.

Actitud negativa a mecanismos de organización laboral, sea por desconocimiento, información tendenciosa, experiencia negativas con algunos sindicatos.

Se ha visto que pese a que los fallos se den a favor de los trabajadores, las empresas no siempre las acatan, haciendo que los trabajadores no crean en el sistema judicial y por lo tanto, no lo utilizan adecuadamente.

200. Favor mencione las nuevas iniciativas legislativas y/o políticas para promover los derechos laborales que conoce en Nicaragua:

Piensa que hay un estancamiento en este particular, y agrega que el arto 45 del Código del Trabajo (que faculta al empleador a despedir al trabajador sin mediar causa).

201. Favor mencione programas de capacitación nacional sectorial sobre el tema de derechos laborales que Ud. conozca.

Desde la desaparición del CENDEL (Centro Nicaragüense de Estudios Laborales) que funciono hasta 1998, no conoce de otro centro que de manera sistemática de entrenamiento en este sentido.

202. Si en la respuesta anterior, menciono algún programa, favor mencione: (si no menciono ninguno, favor siga en la pregunta 37):

- a. ¿Que ente lo implementa?, _____
- b. ¿Desde cuando los implementa?_____
- c. ¿Qué nivel tienen estos programas?_____
- d. ¿Qué fuentes financian estos programas?_____

203. Favor menciones proyectos que promueven los estándares laborales y/o de responsabilidad social empresarial que Ud. Conozca:

204. Si en la respuesta anterior, menciono algún programa, favor mencione: (si no menciono ninguno, AQUÍ TERMINA SU ENCUESTA)

- a. ¿Qué ente(s) lo promueve(n)?_____.
- b. ¿,Desde cuando lo promueven?-_____.
- c. ¿Qué fuentes financian estos proyectos? _____.

Entrevista a fondo hecha:

- Que función o influencia tiene su organización en el cumplimiento de la legislación laboral y social?.

R:.). Debido a la incorporación del Secretario General a la Asamblea Nacional, existe mecanismos para acelerar iniciativas de ley propuesta por sus centrales. El hecho de participar en los diferentes entes tripartitos, les ha permitido elevar su capacidad de dialogo y consenso.

- Consideran que los Sindicatos y las Gerencias pueden trabajar juntos?

R) Como política de la central ellos promueven la comunicación, dialogo y respeto entre las partes, para lo cual hacen concientización a sus dirigentes de base. Los capacitan sobre sus derechos y deberes en este sentido. La conformación reciente del sindicato en la maquila de arneses, se hizo de frente a la gerencia de la empresa (es decir, no de manera clandestina, como les ha tocado normalmente hacer), y han logrado avanzar en la implementación del convenio colectivo con apoyo de la gerencia.

FICHA No. 8
DATOS DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA
EL DIAGNOSTICO

205. Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista:
206. Personas entrevistadas: Jose Maria Mendoza, Pedro Ortega
207. Nombre de la organización: Mesa Laboral de Sindicatos de la Maquila
208. Dirección: Managua, Carretera Norte Rotonda Zona Franca las Mercedes
50 Mts. Arriba
209. Teléfono: 233-4436
210. Correo electrónico: mlsindmaquila@guegue.com.ni
211. Nombre del Director/Presidente: Jose Maria Mendoza, Pedro Ortega
212. Número de personal profesional tiempo completo: 3
213. Tipo de formación del personal: Técnico
214. Número de personal total: 3
215. Número de miembros (si tiene miembros) 3,200 Afiliados
216. Fecha de fundación de la organización: Junio del 2002
217. Misión de la organización:

Organizar un movimiento sindical de los trabajadores del sector maquila, industria textil, vestuario, piel y calzado, fuerte unido, democrático, con habilidades para negociar con los empleadores y el gobierno.

218. ¿Qué actividades realizan?

Organizan Sindicatos, Asesoría Laboral, dan capacitación a trabajadores en Temas Sindicales, campañas en defensa de derechos humanos de las mujeres, conferencias de prensa, foros sobre asuntos laborales y sociales, campañas de salarios, asambleas y encuentro nacionales y regionales.

219. ¿Qué servicios proveen?

Asesoría Jurídica, Medicina del Trabajo, Capacitaciones.

220. Fuentes de financiamiento:

De Sindicatos y Ong, Europeos

221. Presupuesto de la organización (si pueden divulgar) Depende de los Convenios de Cooperación

222. La organización tiene contacto regular con:

- a. Ministerio de Trabajo SI_*_ NO__
- b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores SI__ NO_*_
- c. Sindicatos de la maquilas SI_*_ NO__
- d. ONGs SI_*_ NO__
- e. Otro: Asamblea nacional comisión de Asuntos Laborales.

223. ¿Qué aspectos del proyecto le interesan más? (FAVOR ENUMERAR, EL O LOS DE MAYOR INTERES, CON "1", EL O LOS DE MEDIANO INTERES, CON "2" Y EL O LOS QUE NO LE INTERESAN, CON "3").

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes. _3__
- Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social. 3__
- Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica. _2__
- Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores. _1__
- Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoría de alta calidad. _2__
- Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo. _2__
- Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores. __1_

224. ¿Qué obstáculos puede identificar/anticipar en este proyecto? Que los fondos del proyecto se retrasen. Piensan que al no tener el Gobierno en la practica una política de equidad funcionado, dificultaría la profundización de una decisión política oficial en torno a los propósitos del proyecto.

¿Cómo podrá participar su organización en este proyecto? No queremos participar como un invitado o para llenar cupos, queremos participar con Incidencia propositiva, aportando la experiencia que desde sus centrales tienen en esta materia.

225. ¿Cuál sería el aporte principal que traería su organización a este proyecto?
Como parte que representamos a un sector de los trabajadores, sería participar activamente en el proyecto.

226. Si es un grupo de capacitación/educación/instrucción: (SI NO ES UN GRUPO DE CAPACITACION, FAVOR PASE A LA PREGUNTA 24)

oo. ¿Cada cuánto brindan las capacitaciones? Cada 15 días

pp. ¿Cantidad de personas normalmente capacitadas en una capacitación? Depende si es un Taller 30 Personas , Encuentro 50 trabajadores

qq. ¿Cobran? SI _____, NO _*_____

rr. En caso que NO cobran, ¿Con qué fuentes de financiamiento realizan las capacitaciones?: Con fondos presupuestados de proyectos

Proyectos de Cooperación_____ INATEC _____

OTROS (¿Cuáles?): ___con 3f, FOS Bélgica y Comité Danés de Solidaridad con C.A.

EXISTENCIA DE ESPACIOS DE DIALOGO:

227. Su institución u organismo, ¿Participa en alguna instancia de dialogo intersectorial tripartito? SI ___ NO___

INFORMACION SOBRE LA APLICACIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES:

228. Favor mencione los problemas laborales más sobresalientes que Ud. Conoce (por ej.: casos llevados ante la OIT, campañas sindicales nacionales e internacionales, etc.).

Tenemos dos quejas contra el gobierno de Nicaragua por violación a la Libertad Sindical y los Casos son los Números 2274 y 2275, considero que la campaña mas exitosa ha sido la campaña de salarios en donde existe un diagnostico.

229. ¿Pudiera identificar impedimentos que los trabajadores tienen para reclamar sus derechos en el sector de la maquila?

Cuando un trabajador interpone una denuncia en el Ministerio del Trabajo, el empresario se da cuenta inmediatamente, en vista de que existe tráfico de influencia ya que hay trabajando más de 24 ex inspectores del Trabajo en las Empresas de maquila, el otro caso es que existe mucho desconocimiento por parte de los trabajadores.

230. Favor mencione las nuevas iniciativas legislativas y/o políticas para promover los derechos laborales que conoce en Nicaragua:

Existe una ley aprobada en la Asamblea Nacional sobre los Derechos Adquiridos por los Trabajadores, la cual fue promulgada por el presidente de la República. Además, se recién aprobó la Ley del Consejo Nacional del Trabajo, (sin embargo, estas son aun desconocidas por los trabajadores dado que no hay divulgación o promoción de las mismas).

231. Favor mencione programas de capacitación nacional sectorial sobre el tema de derechos laborales que Ud. conozca.

Ninguno

Entrevista a fondo hecha a Pedro Ortega, Hilario Salinas y Cristóbal García:

- Que función o influencia tiene su organización en el cumplimiento de la legislación laboral y social?.

R: La CST tiene presencia en 12 empresas de maquila, a través de la “Mesa Laboral de la Maquila”, presidida por el Sr. Pedro Ortega. Esta se encuentra conformada por 3 federaciones: (a) Federación de Sindicatos textiles, vestuarios, piel y calzado (Roclim, Hansae, Chen Young, Mil Colores, Rolter), b) Federación de Sindicatos de Trabajadores de Zona Franca (ECCO, Froles, Sinonica, Chantal) y 3) Federación Sindical de la Industria de la Maquila (KB Manufacturing, Chapri. La mesa laboral esta adscrita a la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, cuero y vestuario (FITTCV).

La participación de la CST en la maquila no ha sido fácil, ya que cuando ha intentado organizar los sindicatos, los miembros de las juntas directivas son despedidos. Mencionan que a diferencia de otras Centrales Sindicales, sus sindicatos son formados y definidos por los trabajadores (siendo que las otras las organizan las empresas o los dirigentes están más comprometidos con los empresarios que con los trabajadores. Estos son los que ellos llaman, los sindicatos blancos. (En documentos del MEC, plantean esta situación como la implementación del “Principio de Reciprocidad”⁴⁵).

⁴⁵ El MEC, menciona que los empresarios han accedido a la formación de los sindicatos, pero esperan que los dirigentes sindicales les garanticen buenas relaciones con los trabajadores. Negocian con los líderes a cambio de no tratar con el resto de los Trabajadores. Ramos S., Vargas J (2002): Diagnóstico: Avances y Retrocesos, Mujeres en las Maquilas de Nicaragua. MEC, Managua, Nicaragua.

Así mismo, en aquellas donde se han logrado establecer, y que a la vez existen sindicatos de otras centrales, ellos notan un trato preferencial para los dirigentes de las mismas (por ejemplo, les dan oficinas, teléfono, transporte, etc.).

Terminan diciendo que ellos tienen documentación donde se demuestra que este tipo de sindicatos blancos están sujetos a tráfico de influencias y corrupción entre las gerencias y estas cúpulas sindicales. Reconocen que legalmente, estos son sindicatos, pero que su contenido no funciona a favor de los intereses de los trabajadores.

Su principal rol ha sido el de denunciar las anomalías y velar por el cumplimiento de los convenios colectivos, pero manifiestan que necesitan más herramientas para elevar la actitud propositiva de sus planteamientos para ayudar a solucionar los problemas.

Entre las denuncias más sobresalientes que manifiestan esta la de los despidos de los miembros de sus juntas directivas, así como de mujeres embarazadas y de no desarrollar acciones de prevención de los riesgos laborales. Otra denuncia que hacen es que han conocido de empresas que cambian su razón social, y vuelven a operar bajo otra, con el propósito de no cumplir con las prestaciones sociales de los trabajadores y de sus acreedores.

Como una alternativa al problema de las mujeres embarazadas, proponen que se deben de apegar a la Ley que protege a las mujeres embarazadas su permanencia laboral, pero a la vez, desarrollar en conjunto con la empresa, programas de Educación Sexual y Reproductiva, de modo que las mujeres disminuyan la incidencia de embarazos no deseados.

Ellos no han elaborado estudios de impacto sobre la gestión que sus sindicatos han obtenido en los lugares donde están trabajando, pero estuvieron anuentes a participar en un “**Estudio comparativo de evaluación de impacto sobre la gestión sindical**”, en la que participen otras centrales, hecha mediante entrevistas directas a los agremiados, para conocer si su trabajo está llevando a mejores condiciones a los mismos, y en que pueden mejorar su gestión.

- Consideran que los Sindicatos y las Gerencias pueden trabajar juntos?

R: Desde la Mesa Laboral han comenzado a incorporar en sus mecanismos de trabajo, la necesidad de la profundización del diálogo, siempre dentro de un marco de respeto mutuo y sin poner en riesgo el cumplimiento de la Ley ni de negociar la dignidad de las y los trabajadores. En este sentido desearía trabajar mejor con los empleadores. Manifiestan que parte de esta actitud de los empresarios, se debe a problemas ideológicos (La Mesa Laboral, al ser parte de la Central Sandinista de Trabajadores, CST, representa los planteamientos del FSLN), pese a que como central ellos han implementado la Autonomía Sindical (lo que significa que en su trabajo gremial se

desvinculan en lo general de las posiciones partidarias y tratan de reforzar la respuesta a la necesidad de sus agremiados).

En su experiencia, plantean que el enfoque de los Derechos Humanos, no lleva a la respuesta adecuada para los trabajadores, ya que no existe la capacidad institucional para garantizar su cumplimiento, ni la voluntad política del gobierno o de los empleadores para mejorar su cumplimiento. Plantean que una opción que si han visto que da resultado, es el de la presión que ejercen las organizaciones de consumidores en los países importadores para el cumplimiento de los códigos de conducta⁴⁶, por lo que piensan que hay que reforzar las campanas internacionales de solidaridad en este sentido.

⁴⁶ Los Códigos de Conducta se han convertido en otra de las salidas de las empresas transnacionales para liberalizar los derechos colectivos de los trabajadores. A través de los Códigos de Conducta las transnacionales, las cláusulas sociales y los acuerdos empresariales extraterritoriales operan con disposiciones privadas dirigidas a regir las relaciones laborales. Igualmente cuestionan en el fondo la legitimidad misma del derecho del trabajo. Los acuerdos marco que rigen en diversos países para las actividades de las empresas transnacionales y multinacionales tienen como objetivo mantener no sólo el mismo estándar de producción, sino también las mismas condiciones de trabajo (Fuentes Aragón, H.). Este aporte de la globalización, en conjunto con los capítulos laborales de los acuerdos de libre comercio seguramente se estudiarán detalladamente, en próximas investigaciones regionales

FICHA No. 9
EL DIAGNOSTICO

232. Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno
233. Fecha de entrevista: 17 Junio 2005.
234. Personas entrevistadas: Martín Pérez, Sandra Ramos
235. Nombre de la organización: Asociación Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "María Elena Cuadra"
236. Dirección: Semáforos de la Asamblea Nacional 1 cuadra abajo.
237. Teléfono: 222 5393 - 222 2601
238. Correo electrónico: mec@ibw.com.ni
239. Nombre del Director/Presidente: Sandra Inés Ramos López
240. Número de personal profesional tiempo completo:
241. Tipo de formación del personal:
242. Número de personal total:
243. Número de miembros (si tiene miembros)
244. Fecha de fundación de la organización: 07 de Mayo de 1994.
245. Misión de la organización: El movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "Maria Elena Cuadra", fundado en mayo de 1994, es un movimiento de mujeres, autónomo, amplio, pluralista, sin fines de lucro que impulsa y vela por la incorporación y participación plena, en condiciones de igualdad, de las mujeres en la sociedad nicaragüense, basado en el principio universal de igualdad, libertad y justicia social.
246. ¿Qué actividades realizan?
- Promoción, protección y defensa de los derechos laborales y de género de trabajadoras de maquilas, sector doméstico y desempleadas.
 - Educación en Derechos Humanos, laborales y de género para promover la defensa y ejercicio de los mismos.
 - Formación de líderes y promotoras de salud, Derechos Humanos y Laborales.

- Apoyo al mejoramiento económico – social de las mujeres trabajadoras y desempleadas.
- Promoción del Autoempleo

247. La organización tiene contacto regular con:

- a. Ministerio de Trabajo SI__X_ NO__
- b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores SI__X_ NO__
- c. Sindicatos de la maquilas SI__ NO__X_
- d. ONGs SI__X_ NO__
- e. Otro _____

248. Si es un grupo de capacitación/educación/instrucción: (SI NO ES UN GRUPO DE CAPACITACION, FAVOR PASE A LA PREGUNTA 24)

ss. ¿Qué tipo de capacitaciones brindan?:

- Deberes y Derechos Laborales
- Derechos Humanos
- Género y Autoestima
- Salud, Seguridad e Higiene Ocupacional
- Técnicas de Negociación, Mediación y Resolución de Conflictos
- Derechos en Salud Sexual y Reproductiva
- Violencia Intrafamiliar
- Códigos de Conductas
- ABC Económico

tt. ¿Duración de las capacitaciones?:

La duración de las capacitaciones varía de acuerdo al contenido pueden ser de **Un** día de duración y de **Tres** días de duración.

uu. ¿Para qué grupos?: Empleadores _____ Trabajadores (**as**)_x_____

Funcionarios _____ Otros _____

vv. ¿Cada cuánto brindan las capacitaciones?

ww. ¿Cantidad de personas normalmente capacitadas en una capacitación?

Empleadores _____ Trabajadores 25 – 50 -100

Funcionarios _____ Otros _____

xx. ¿Cobran? SI _____, NO X

yy. En caso que SI cobran, ¿Cuánto cobran?:

Empleadores _____ Trabajadores _____

Funcionarios _____ Otros _____

zz. En caso que NO cobran, ¿Con qué fuentes de financiamiento realizan las capacitaciones?:

Proyectos de Cooperación INATEC _____

OTROS (¿Cuáles?):

FICHA No.10
DATOS DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA
EL DIAGNOSTICO

249. Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista: 15 .junio
2005.

250. Personas entrevistadas: Lic. Francisco Bolanos, Secretario del CNHS

251. Nombre de la organización: Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del
Trabajo

252. Dirección: Del Estadio Nacional 300 mts. al Norte.

253. Teléfono: 505 222 5051

254. Correo electrónico: dghys@ibw.com.ni

255. Nombre del Director/Presidente: Dr. Virgilio Gurdián Castellón

256. Número de personal profesional tiempo completo:

257. Tipo de formación del personal: profesionales, técnicos, sindicalistas

258. Número de personal total: 22

259. Número de miembros (si tiene miembros)

260. Fecha de fundación de la organización: 18 de Agosto 1993.

261. Misión de la organización:

Órgano tripartito que lidera y asesora a las instituciones del estado, sindicatos, empleadores para desarrollar y garantizar acciones de promoción y prevención de la Seguridad y Salud de las y los trabajadores.

262. ¿Qué actividades realizan?

Reuniones periódicas mensuales con agenda.

Elaboración y formulación de normas de HST.

Actividades de promoción, (celebración del día nacional de HST, elección de empresas modelo en materia de HST).

263. ¿Qué servicios proveen?

Es un ente regulador tripartito

264. Fuentes de financiamiento:

Proyectos internacionales

265. Presupuesto de la organización (si pueden divulgar)

266. La organización tiene contacto regular con:

- a. Ministerio de Trabajo SI__x_ NO__
- b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores SI__x_ NO__x__
- c. Sindicatos de la maquilas SI__x_ NO__x__
- d. ONGs SI__x_ NO__x__
- e. Otro _____ Universidades _____

267. ¿Qué aspectos del proyecto le interesan más? (FAVOR ENUMERAR, EL O LOS DE MAYOR INTERES, CON “1”, EL O LOS DE MEDIANO INTERES, CON “2” Y EL O LOS QUE NO LE INTERESAN, CON “3”).

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes. __1__
- Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social. __2__
- Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica. __1__
- Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores. __1__
- Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoría de alta calidad. __2__
- Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo. __2__
- Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores. __1__

268. ¿Qué obstáculos puede identificar/anticipar en este proyecto?

Consideran que si no se hace un trabajo de sensibilización con los empresarios, no todos facilitarían condiciones para participar o impulsar en las acciones del proyecto.

269. ¿Cómo podrá participar su organización en este proyecto?

Incidir con las organizaciones miembros del CNHS que tienen presencia en las maquilas. Habría que adaptar el plan estratégico del CNHS, para que el impulso de las actividades de este proyecto sean coherentes con las acciones que ya están definidas en este plan

277. En caso su respuesta anterior haya sido NO, ¿las decisiones normalmente son tomadas por cual sector?

Empresarios ____ Trabajadores ____ Gobierno ____

278. Mencione los cinco (5) temas mas relevantes que se abordan en esta(s) instancias:
Problema de salud de los trabajadores docentes.

Situación de violación de los derechos laborales de los trabajadores en maquila.

Entorno saludable de Trabajo

Elaboración de la Norma de HST aplicable a la maquila.

279. ¿Esta(s) instancia(s) cuenta con (favor señale la(s) que corresponda(n):

Normas __x__ Procedimientos _x__ Plan Estratégico x__

Visión _x__ Misión x__ Seguimiento Acuerdos __x

Evaluación de Impacto de Acuerdos NO. OTRAS: _____

INFORMACION SOBRE LA APLICACIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES:

280. Favor mencione los problemas laborales más sobresalientes que Ud. Conoce (por ej.: casos llevados ante la OIT, campañas sindicales nacionales e internacionales, etc.).

El derecho de organización sindical, principalmente de parte de los sindicatos de la CST.

281. ¿Pudiera identificar impedimentos que los trabajadores tienen para reclamar sus derechos en el sector de la maquila?

o **Entrevista a fondo** :

- Que función o influencia tiene su organización en el cumplimiento de la legislación laboral y social?.

Al ser una instancia de coordinación, no tiene capacidad resolutoria en su accionar, pero si recepciona y canaliza cualquier denuncia a la autoridad laboral competente.

- Consideran que los Sindicatos y las Gerencias pueden trabajar juntos?

Exista mucha receptividad de parte de todos los sindicatos representados en el CNHS de trabajar con los empleadores, sin embargo, la poca participación de los últimos, hace que esta voluntad no tenga un impacto adecuado en este sentido.

FICHA No.11
DATOS DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA
EL DIAGNOSTICO

282. Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista: 15 junio

283. Personas entrevistadas: Dra. Lucila López

284. Nombre de la organización: Red de Salud de los Trabajadores de Nicaragua (RSTN)

285. Dirección: En edificio del MITRAB

286. Teléfono: 222 6063 (ext 3861) en INSS

287. Correo electrónico: llopez@inss.org.ni, llopez19652@hotmail.com

288. Nombre del Director/Presidente: Coordinadora, Dra. Lucila López

289. Número de personal profesional tiempo completo:

290. Tipo de formación del personal: multidisciplinario

291. Número de personal total:

292. Número de miembros (si tiene miembros): 15

293. Fecha de fundación de la organización: 28 de febrero del 2002

294. Misión de la organización:

Al ser una subcomisión del CNHS, la misión es la misma.

295. ¿Qué actividades realizan?

Capacitaciones en SST, promover la capacitación de recursos en SST, fortalecer a los recursos institucionales en SST. Participar en las acciones definidas por el CNHS en materia de SST.

296. ¿Qué servicios proveen? NA

297. Fuentes de financiamiento:

Proyectos internacionales

298. Presupuesto de la organización (si pueden divulgar)

299. La organización tiene contacto regular con:

- a. Ministerio de Trabajo SI_x__ NO__
- b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores SI__ NO_x__
- c. Sindicatos de la maquilas SI__ NO_x__
- d. ONGs SI__ NO__ (son
parte de la red.
- e. Otro __NOVIMUNDO, CENTRO HUMBOLT, FECASSO, CONSEJO
DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE DE PANAMA, ACCION SIDA.

300. ¿Qué aspectos del proyecto le interesan más? (FAVOR ENUMERAR, EL O LOS DE MAYOR INTERES, CON “1”, EL O LOS DE MEDIANO INTERES, CON “2” Y EL O LOS QUE NO LE INTERESAN, CON “3”).

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes. _2_
- Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social. _2_
- Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica. _1_
- Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores. _1_
- Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoría de alta calidad. _1_
- Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo. _1_
- Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores. _2_

301. ¿Qué obstáculos puede identificar/anticipar en este proyecto?

Ninguno en este momento.

302. ¿Cómo podrá participar su organización en este proyecto?

Facilitando espacios de coordinación entre los tres sectores.

303. ¿Cuál sería el aporte principal que traería su organización a este proyecto?

La posibilidad de abrir espacios de trabajo, donde la red tiene influencia.

EXISTENCIA DE ESPACIOS DE DIALOGO:

Visión ____ Misión ____ Seguimiento Acuerdos ____

Evaluación de Impacto de Acuerdos .OTRAS: Se rigen por las normas, reglamentos del CNHS. _____

INFORMACION SOBRE LA APLICACIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES:

312. Favor mencione los problemas laborales más sobresalientes que Ud. Conoce (por ej.: casos llevados ante la OIT, campañas sindicales nacionales e internacionales, etc.).

Hasta la fecha han estado buscando soluciones al fortalecimiento institucional, profesional y técnico, y no han discutido en el seno de la red, denuncias.

313. ¿Pudiera identificar impedimentos que los trabajadores tienen para reclamar sus derechos en el sector de la maquila?

El desconocimiento de los trabajadores sobre sus derechos, dificultad para que las instancias competentes ejerzan su función en el cumplimiento de la ley. Debilidad institucional para promover los derechos laborales en sus acciones.

○ **Entrevista a fondo** :

- Que función o influencia tiene su organización en el cumplimiento de la legislación laboral y social?.

Al ser una instancia de coordinación, no tiene capacidad resolutoria en su accionar, pero si recepciona y canaliza cualquier denuncia a la autoridad laboral competente.

- Consideran que los Sindicatos y las Gerencias pueden trabajar juntos?

Exista mucha receptividad de parte de todos los sindicatos representados en el CNHS de trabajar con los empleadores, sin embargo, la poca participación de los últimos, hace que esta voluntad no tenga un impacto adecuado en este sentido.

FICHA No. 12

DATOS DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA EL DIAGNOSTICO

314. Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista: 15 junio

315. Personas entrevistadas: Lic. Karem Lopez

316. Nombre de la organización: Directora Conciliación y Negociación Colectiva, MITRAB. Esta es una de las 3 Direcciones específicas de la Dirección General de Relaciones Laborales. De ella dependen dos departamentos (Conciliación Individual (se encarga de los procesos de conciliación como tal, y hasta hace un año, también se encargaba de llevar la accesoria por la vía judicial, la cual se separó y se creó una oficina de Defensoría laboral, la cual depende de la Dirección Jurídica) y la de Negociación Colectiva (que se encarga de la negociación de los convenios colectivos).

317. Dirección: Del Estadio Nacional 300 mts al Norte.

318. Teléfono: 505 222 7882

319. Correo electrónico merakllc@hotmail.com

320. Nombre del Director/Presidente:

321. Número de personal profesional tiempo completo: 9

322. Tipo de formación del personal: 6 abogados, 3 secretarías

323. Número de personal total:

324. Número de miembros (si tiene miembros)

325. Fecha de fundación de la organización:

326. Misión de la organización:

327. ¿Qué actividades realizan?

Trámites conciliatorios (su creación está estipulado en la ley 290). Es una instancia para promover la conciliación y evitar los trámites judiciales, en caso de despidos. NO ES UN TRAMITE OBLIGATORIO, y esto provoca problemas a la gestión de esta instancia.

Existe otra instancia que depende de la dirección jurídica denominada Defensoría laboral, que es la que lleva los casos judiciales.

Pese a que el trabajador es el que más se desgasta en el proceso judicial, también la empresa pierde imagen (además que se elevan los costos, que si hubiera atendido al nivel conciliatorio).

Según la experiencia de la Dra. López, esta instancia no está siendo adecuadamente utilizada, debido a:

- Desconocimiento del trabajador de la existencia de la instancia, así como de sus derechos como tales. Un desconocimiento permanente que llega a esta oficina es de no saber que la figura de “Preaviso” dejó de existir desde el año 1995.
- Por la joven edad de los demandantes de la maquila, estos no tienen la actitud o deseo de hacer uso de sus derechos o de reclamar los mismos, por lo que prefieren simplemente perder el caso e incorporarse a otro puesto o empresa.
- El hecho de no ser obligatorio para los empleadores, hace que estos dejen que los trabajadores que hacen uso de esta instancia, se desgasten, para ver si botan la gestión. Uno de los agravantes para los trabajadores es que la mayoría que atiende esta instancia es que NO tienen copia de su contrato o de sus colillas de pago del INSS (aunque si esta ha mejorado últimamente).
- La distancia de la oficina de los lugares donde están ubicados los trabajadores (Trámite está centralizado en Managua –MITRAB-).
- Falta de confianza en la gestión de las oficinas satélites.

328. La organización tiene contacto regular con:

- | | | |
|---------------------------------------------|-------|---------|
| a. Ministerio de Trabajo | SI___ | NO___ |
| b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores | SI___ | NO_x___ |
| c. Sindicatos de la maquilas | SI___ | NO_x___ |
| d. ONGs | SI___ | NO_x___ |
| e. Otro _____ | | |

329. ¿Qué aspectos del proyecto le interesan más? (FAVOR ENUMERAR, EL O LOS DE MAYOR INTERES, CON “1”, EL O LOS DE MEDIANO INTERES, CON “2” Y EL O LOS QUE NO LE INTERESAN, CON “3”).

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes. _1_
- Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social. _1_
- Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica. _2_
- Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores. _1_

- Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoría de alta calidad. 2
- Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo. 1
- Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores. 1

330. ¿Qué obstáculos puede identificar/anticipar en este proyecto?

Piensa que la dificultad para que los trabajadores accedan a la información que el proyecto pueda generar, sea una limitante, sobre todo si esta se provee por medios electrónicos. Por ello, la edición de nuevos manuales sencillos o reproducción de existentes sobre conciliación y negociación colectiva, y sobre los derechos que asisten a los trabajadores.

331. ¿Cómo podrá participar su organización en este proyecto?

Mediante la capacitación al personal de recursos humanos de las empresas y asesoría individual o a organizaciones y sindicatos. Revisar exhaustivamente los materiales populares que existan, seleccionar los mejores y crear aquellos que no existen o estén desfasados o débiles, de modo que se garantice la edición y distribución adecuada y suficiente de estos a todos los niveles.

Mediante reuniones de sensibilización con los empleadores para informarles acerca de la existencia de esta gestión y lo que les ahorra en tiempo, dinero y recursos, resolver los casos en la misma, versus tener que ir al nivel judicial.

332. ¿Cuál sería el aporte principal que traería su organización a este proyecto?

Asesoría técnico y experiencia en el sector.

EXISTENCIA DE ESPACIOS DE DIALOGO:

333. Su institución u organismo, ¿Participa en alguna instancia de dialogo intersectorial tripartito? SI ___ NO x

INFORMACION SOBRE LA APLICACIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES:

334. Favor mencione los problemas laborales más sobresalientes que Ud. Conoce (por ej.: casos llevados ante la OIT, campañas sindicales nacionales e internacionales, etc.).

Indemnización por antigüedad, basado en el Arto 45 del Código del Trabajo, es el reclamo laboral más común que atiende esta instancia. Le sigue, el pago de la liquidación. Han tenido casos que los trabajadores habían sido despedidos hacia un año y medio atrás, sin haberse liquidado (sin embargo, ya estos reclamos estaban prescritos).

335. ¿Podiera identificar impedimentos que los trabajadores tienen para reclamar sus derechos en el sector de la maquila?

Falta de conocimiento de los derechos, de parte de los trabajadores,
Distancia geográfica para la gestión.

336. Favor mencione las nuevas iniciativas legislativas y/o políticas para promover los derechos laborales que conoce en Nicaragua:

Desde el 2004 se han hecho reformas al reglamento de asociaciones sindicales (buscando como facilitar la incorporación de cualquier trabajador a un sindicato, independientemente de la ciudadanía). La ratificación del convenio 88 de OIT en el 2005.

A nivel institucional, se están revisando los procedimientos administrativos del MITRAB para elevar eficiencia y eficacia. Así mismo, se esta revisando los procedimientos de la Convención Colectiva, que aun no están reglamentado, o existen vacíos que hay que superar.

337. Favor mencione programas de capacitación nacional sectorial sobre el tema de derechos laborales que Ud. conozca.

Solo conoce capacitaciones internas para funcionarios del MITRAB con financiamiento de proyectos. Dan capacitaciones esporádicas y sin un plan, según demanda de diferentes sectores, las cuales no consideran que provoquen un impacto adecuado en los asistentes.

338. Favor menciones proyectos que promueven los estándares laborales y/o de responsabilidad social empresarial que Ud. Conozca:

FUNPADEM, PROALCA 2,

○ **Entrevista a fondo** :

- Que función o influencia tiene su organización en el cumplimiento de la legislación laboral y social?.

La Dra. López menciona que en sus 6 años de experiencia en esta área, ha notado una sensible reducción del uso de la instancia de conciliación. Sin embargo, no cuenta con información (ni existe en esta instancia) para saber si esta reducción se debe a que en realidad haya menos demandas que ameriten tramites conciliatorios, o es que los empleadores han reforzado su actitud de dejar que el caso pase al nivel judicial, o si existen otras causas. Refiere que el proyecto CUMPLE Y GANE esta apoyando la

sistematización del proceso de conciliación, ya que este no existía y la propagandización de los procedimientos de la conciliación. Sin embargo, no conocen si se desarrollaran bases de datos o investigaciones que pudieran reforzar la gestión de esta instancia.

- Consideran que los Sindicatos y las Gerencias pueden trabajar juntos?

Debería de ser una práctica permanente, ya que evitaría crear conflictos innecesarios o darles solución adecuada para todas las partes, dentro del seno de la empresa.

FICHA No. 13
DATOS DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA
EL DIAGNOSTICO

339. Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista: 15 junio

340. Personas entrevistadas: Lic. Campuzano

341. Nombre de la organización: Inspectoría General del Trabajo.

342. Dirección: Del Estadio Nacional 300 mts al Norte.

343. Teléfono: 505 222 7882

344. Correo electrónico:

345. Nombre del Director/Presidente:

346. Número de personal profesional tiempo completo:

347. Tipo de formación del personal:

348. Número de personal total:
INSPECTORES DEL TRABAJO SON 68, 17 SON DEPARTAMENTALES Y EL RESTO SON INSPECTORES DE BASE.

349. Número de miembros (si tiene miembros)

350. Fecha de fundación de la organización:

351. Misión de la organización:

Rectorea a los inspectores del trabajo. El sistema actual es único, polivalente e integrado, lo que hace que son los únicos inspectores del trabajo que tienen respaldo legal para sancionar. Existen los inspectores de HyS pero estos tienen que ser acompañados de los inspectores. La nueva Ley de HyS está proponiendo darle autoridad formal y legal a los inspectores de HyS.

En este momento trabajan coordinados

352. ¿Qué actividades realizan?

Inspectoría de Trabajo. Con apoyo de UNICEF están centrando mucho en mejorar la inspectoría del trabajo infantil, están preparando una guía técnica de inspección especializada y la construcción de base de datos.

353. ¿Qué servicios proveen?

No dan servicios privados

354. Fuentes de financiamiento:

Presupuesto regular mas proyectos de UNICEF, dirigido al fortalecimiento de la inspectoria del trabajo infantil. Tambien reciben apoyo de Cumple y Gane.

355. Presupuesto de la organización (si pueden divulgar)

356. La organización tiene contacto regular con:

- | | | |
|---------------------------------------------|--------|------|
| a. Ministerio de Trabajo | SI__ | NO__ |
| b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores | SI_x__ | NO__ |
| c. Sindicatos de la maquilas | SI_x__ | NO__ |
| d. ONGs | SI_x__ | NO__ |
| e. Otro _____ | | |

357. ¿Qué aspectos del proyecto le interesan más? (FAVOR ENUMERAR, EL O LOS DE MAYOR INTERES, CON "1", EL O LOS DE MEDIANO INTERES, CON "2" Y EL O LOS QUE NO LE INTERESAN, CON "3").

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes. _1__
- Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social. _1__
- Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica. _1__
- Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores. _1__
- Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoría de alta calidad. _1__
- Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo. _1__
- Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores. _1__

358. ¿Qué obstáculos puede identificar/anticipar en este proyecto?

Los empleadores tienen renuencia a aplicar la normativa laboral, pese a que algunos la conocen. No la ven como un apoyo a su gestión productivo sino como algo punitivo. Existe mas interés en atender a auditores externos internacionales que a los inspectores nacionales (quienes de hecho son la máxima autoridad laboral en el país). Ante ello, en este momento esta instancia se encuentra elaborando una nueva Ley de Inspección General que ayude a superar todos los vacíos existentes en el actual Reglamento (Decreto 13-97) el cual recobro su vigencia a través del decreto 14-2005).

También se hizo notar que en el proceso de conciliación y judicial, quien comparece es la gente de RRHH o legal de la empresa. Se supone que los gerentes o accionistas desconocen cuanto le esta costando hacer uso inadecuado de las instancias

359. ¿Cómo podrá participar su organización en este proyecto?

Apoyar a preparar materiales, organizar reuniones y talleres de sensibilización a los empresarios como a los trabajadores para conocer mejor el marco legal y los recursos que tienen a su disposición para que las instituciones del estado les sirvan como facilitadores de procesos. Es decir, servir para que imagen de los inspectores cambien hacia facilitadores.

360. ¿Cuál sería el aporte principal que traería su organización a este proyecto?

EXISTENCIA DE ESPACIOS DE DIALOGO:

361. Su institución u organismo, ¿Participa en alguna instancia de dialogo intersectorial tripartito? SI ____ NO x

INFORMACION SOBRE LA APLICACIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES:

362. Favor mencione las nuevas iniciativas legislativas y/o políticas para promover los derechos laborales que conoce en Nicaragua:

Desde el 2004 se han hecho reformas al reglamento de asociaciones sindicales (buscando como facilitar la incorporación de cualquier trabajador a un sindicato, independientemente de la ciudadanía). La ratificación del convenio 88 de OIT en el 2005.

A nivel institucional, se están revisando los procedimientos administrativos del MITRAB para elevar eficiencia y eficacia. Así mismo, se esta revisando los procedimientos de la Convención Colectiva, que aun no están reglamentado, o existen vacíos que hay que superar.

363. Favor mencione programas de capacitación nacional sectorial sobre el tema de derechos laborales que Ud. conozca.

Solo conoce capacitaciones internas para funcionarios del MITRAB con financiamiento de proyectos. Dan capacitaciones esporádicas y sin un plan, según demanda de diferentes sectores, las cuales no consideran que provoquen un impacto adecuado en los asistentes.

FICHA No. 14
DATOS DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA
EL DIAGNOSTICO

Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista: 20 junio 2005

364. Personas entrevistadas: Dr. Emilio Noguera.

365. Nombre de la organización: Corporación de Zonas Francas

366. Dirección:

367. Teléfono: 505 263 1530 ext 118, cel 505 886 3728

368. Correo electrónico: enoguera@czf.com.ni

369. Nombre del Director/Presidente: Ramón Lacayo

370. Número de personal profesional tiempo completo:

371. Tipo de formación del personal: profesionales, técnicos,

372. Número de personal total:

373. Número de miembros (si tiene miembros)

374. Fecha de fundación de la organización: 1992

375. Misión de la organización:

376. ¿Qué actividades realizan?

Proveen de servicios administrativos a las empresas de maquila que están asentadas en el Complejo Las Mercedes y en Nidiri.

377. ¿Qué servicios proveen?

Son una empresa estatal que sirven de facilitadores para canalizar las demandas o problemas tanto de los empleadores como de los trabajadores.

378. Fuentes de financiamiento:

De lo que obtienen de ventas por servicios a las empresas de maquilas

379. La organización tiene contacto regular con:

a. Ministerio de Trabajo SI__x__ NO__

b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores SI__ NO__

c. Sindicatos de la maquilas SI_x__ NO__

- d. ONGs SI_x_ NO__
 e. Otro _____ Universidades_____

380. ¿Las propuestas que su sector presenta en esta(s) instancias son consideradas con respeto y/o son tomadas en consideración? SI ____ NO ____NA (X)

381. Siente que las decisiones que se toman en esta instancia son tomadas en consenso? SI ____ NO ____

(NOTA: en el reglamento de funcionamiento del CNHS no esta regulado el mecanismo de toma de decisión). Sin embargo, acuerde que se tome, son inapelables y no pueden quejarse ningun sector de no haber estado presente en el mismo.

INFORMACION SOBRE LA APLICACIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES:

382. Favor mencione los problemas laborales más sobresalientes que Ud. Conoce (por ej.: casos llevados ante la OIT, campañas sindicales nacionales e internacionales, etc.).

El derecho de organización sindical, principalmente de parte de los sindicatos de la CST.

Comisión Nacional de Zonas francas, es el ente regulador conformado por MITRAB, MIFIC, ECONOMIA, Banco Central, Cámara de Industrias, entre otras. Ellos aprueban las solicitudes de las empresas que quieren trabajar bajo el régimen de zonas francas del país.

El Secretario Ejecutivo de la CZF es a su vez el Secretario Técnico de la Comisión Nacional de Zonas francas.

CZF son facilitadores para canalizar las demandas o problemas tanto de los empleadores como de los trabajadores y principalmente de las empresas adscritas a la CZF.

- Hay que hacer otras formas de divulgación a la par de formas electrónicas, dado que el índice de personas que tienen acceso a internet, una forma de la difusión radial de aspectos del derecho laboral.
- Para que a una empresa se le de de baja y obtenga la solvencia tienen que haber cancelado todos los derechos de los trabajadores, lo cual lo entrega la Comisión Nacional de Zonas Francas. Esto quiere decir, que ninguna empresa puede irse del país sin haber obtenido esta solvencia.
- Refiere que la mayoría de casos que llegan a Conciliación del MITRAB son del sector servicio y no de zonas francas. En este momento hay dos demandas metidas de zonas francas.

"Las Mercedes"	Nicaragua	Lic. Ramon Lacayo	263-1530	se@czf.com.ni
Index	Nicaragua	Erick Ahlers	249-2887	indexa@ibw.com.ni
Opinsa	Taiwan	Jony Woo	233-4345	conh58@hotmail.com

Saratoga	Nicaragua	Gilberto Cuadra	228-2036	saratoga@ibw.com.ni
Unisebaco	Taiwan	Sam Ho	622-2441	sam@presitex.com.ni
Argeñal	Nicaragua	Carlos Argeñal	249-7792	cargenal@alfanumeric.com.ni
San Marcos	USA	Alejandro Lainez	268-3765	pmdnic@yahoo.com
Mateare	Taiwan	Chen, Chih-Yen	269-0731	chdy@ibw.com.ni
Senika	Corea	Byung Jae Lee	278-3733	bjlee@sae_a.com
BL	Nicaragua	Benjamin Lanzas	850-5264 249-9883	ben@llansa.com.ni
Zofric	Nicaragua	Piero Coe Ubilla	266-5965	zofric@aifco.com.ni
Tipitapa	Nicaragua	Pedro Blandon M	266-5508	pblandonm@blandonmoreno.com.ni
JIG	Nicaragua	David Sthadtagen	266-2773	N/A
Cupid Free Zone	USA	Carlos Sandino	883-2045	sandinocarlos@hotmail.com
Portezuelo	Nicaragua	Marcelino Castro	249-6652	fito_castillo@cablenet.com.ni
IAMSA	México	Eugenio Lagarde		eugenio@iamsa.com.mx
Los Braziles	Nicaragua- USA	Fernando Zarruk	883-6843	ferza@datatex.com.ni
San Gabriel	Nicaragua	Danilo Chamorro	266-1010 (ext. 5210)	N/A

FICHA 15
DATOS DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA
EL DIAGNOSTICO

Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista: 30 de junio 2005

Personas entrevistadas: Rafael Amador

Nombre de la organización: Servicios Integrales de Seguridad, Salud y Ambiente en el Trabajo (SISSAT, S.A.)

Dirección: Contiguo a Embajada China Taiwan, Módulos Cerna No. 3, Planes de Altamira Etapa 1. Managua, Nicaragua.

Teléfono: 505 277 0456, 505 824 4551

Correo electrónico: sissat@cablenet.com.ni

Nombre del Director/Presidente: Dr. Rafael Amador R

Número de personal profesional tiempo completo: 2

Tipo de formación del personal: Profesional

Número de personal total: 8

Fecha de fundación de la organización: Agosto 2004

Misión de la organización:

Contribuir al desarrollo y competitividad de las empresas a través de diagnósticos, asesorías, consultorías, capacitación y otras acciones, para que enfrenten en óptima condiciones los cambios y demandas que exige la gestión empresarial en un ambiente globalizado.

¿Qué actividades realizan?

Consultorias, asesorias en Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Seguridad, Salud y Ambiente en el Trabajo, asesorias en formulación de proyectos, administración de Proyectos, Capacitaciones en SSAT, Procesos Neurolingüísticos (PNL), participación en redes. Formulación y ejecución de investigaciones.

¿Qué servicios proveen?

- Servicios de asesoría a las empresas para apoyarlos en desarrollar procesos sostenibles de Gerencia en materia de Responsabilidad Social Empresarial.
- Servicios de capacitación a empleadores, trabajadores y funcionarios de gobierno, haciendo uso de herramientas docentes clásicas, así como innovadoras.
- Servicios para preparar a las empresas para auditorias y certificación.
- Brindar servicios en evaluación riesgos, procesos de intervención y prevención y servicios en salud basados en criterios de costo beneficio.
- Elaboración, manejo y administración de proyectos.

Fuentes de financiamiento:

Pago directo de los recibidores de servicio, comisiones por administración.

La organización tiene contacto regular con:

- a. Ministerio de Trabajo SI__x__ NO__
- b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores SI__x__ NO__
- c. Sindicatos de la maquilas SI__x__ NO__
- d. ONGs SI__x__ NO__
- e. Otro _____ Universidades, INDE, IICA _____

383. ¿Qué aspectos del proyecto le interesan más? (FAVOR ENUMERAR, EL O LOS DE MAYOR INTERES, CON “1”, EL O LOS DE MEDIANO INTERES, CON “2” Y EL O LOS QUE NO LE INTERESAN, CON “3”).

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes. _1__
- Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social. _1__
- Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica. _1__
- Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores. _1__
- Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoría de alta calidad. _1__
- Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo. _1__
- Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores. _2__

¿Qué obstáculos puede identificar/anticipar en este proyecto?

Aun no se ha logrado establecer mecanismos fluidos y efectivos de dialogo intersectorial. Así mismo, las diferentes expresiones de organización de los trabajadores no están trabajando de manera unida ni estratégica de cara a su sector, lo cual divide a los trabajadores y dificulta la definición de una estrategia sectorial para los trabajadores. La situación política del país, diluye la atención que debería de darse al fortalecimiento de las instituciones que participan en el impulso de los derechos laborales.

¿Cómo podrá participar su organización en este proyecto?

Apoyando en capacitaciones y fortaleciendo los mecanismos de redes, sobre todo en la construcción de una cultura de dialogo, y de reforzamiento del trabajo intersectorial

¿Cuál sería el aporte principal que traería su organización a este proyecto?

El de promover la capacidad de dialogo intersectorial, el de capacitar a sus miembros en materia de Derechos laboral, desde la perspectiva de DDHH.

Si es un grupo de capacitación/educación/instrucción: (SI NO ES UN GRUPO DE CAPACITACION, FAVOR PASE A LA PREGUNTA 24)

¿Qué tipo de capacitaciones brindan?:

No tenemos experiencia en capacitación de Derechos laborales, si en Responsabilidad Social Empresarial, Seguridad, Salud y Ambiente en el trabajo, Gerencia de SST, Procesos neurolinguisticos (PNL).

¿Duración de las capacitaciones?:

¿Para qué grupos?: Empleadores Trabajadores

 Funcionarios Otros Profesionales _____

¿Cobran? SI , NO

En caso que SI cobran, ¿Cuánto cobran?:

 Empleadores \$ 70.00/dia Trabajadores \$30.00/dia _____

Funcionarios ___\$ 50.00/dia___ Profesionales \$70.00/dia___

En caso que NO cobran, ¿Con qué fuentes de financiamiento realizan las capacitaciones?:

Proyectos de Cooperación_____ INATEC __x,
OTROS (¿Cuáles?): _ Proyecto PROSEDE /INDE_____

Su institución u organismo, ¿Participa en alguna instancia de dialogo intersectorial tripartito? SI _____ NO __X__

¿Que función o influencia tiene su organización en el cumplimiento de la legislación laboral y social?

El hecho de tener acceso a los tres sectores del tripartismo, nos ha permitido servir de canal de intercambio de información entre ellos. Así mismo, se ha logrado plantear posiciones que solo se discuten a lo interno de cada sector, abriendo las opciones de visión, interés, posiciones comunes, y acciones conjuntas que desconocían podrían impulsar.

¿Consideran que los Sindicatos y las Gerencias pueden trabajar juntos?
Si pueden y deben de trabajar juntos, pero falta reforzar su capacidad de dialogo tripartito.

FICHA 16
DATOS DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA
EL DIAGNOSTICO

Entrevistador: Dr. Rafael Amador Rodezno Fecha de entrevista: 2 de julio 2005.

Personas entrevistadas: Alberto Llegal Torrez

Nombre de la organización: Profesionales por la auditoria social y empresarial (PASE)

Dirección: Del antiguo Cine Cabrera, 50 mts abajo, Managua, Nicaragua

Teléfono: 505 2222922

Correo electrónico: pasenic@yahoo.com

Nombre del Director/Presidente: Francisco Gradiz

Número de personal profesional tiempo completo: 6

Tipo de formación del personal: Abogados, CPA,

Número de personal total: 12, 6 de ellos son auditores

Número de miembros (si tiene miembros)

Fecha de fundación de la organización: ano 2000

Misión de la organización:

Capacitar, fomentar las buenas practicas laborales con una misión amplia de la visión de la RSE.

¿Qué actividades realizan?

Investigacion, capacitacion y auditoria, asi como monitoreo de códigos de conducta.

¿Qué servicios proveen? Ligado a las actividades.

Fuentes de financiamiento:

Pagos por servicios (marcas, firmas, empresas). Financiamiento de proyectos y donaciones de ONG's internacionales.

La organización tiene contacto regular con:

- a. Ministerio de Trabajo SI___ NO_x__
- b. Asociaciones de Maquiladores/Empleadores SI_x__ NO___
- c. Sindicatos de la maquilas SI_x__ NO___
- d. ONGs SI_s__ NO___
- e. Otro _____

¿Qué aspectos del proyecto le interesan más? (FAVOR ENUMERAR, EL O LOS DE MAYOR INTERES, CON "1", EL O LOS DE MEDIANO INTERES, CON "2" Y EL O LOS QUE NO LE INTERESAN, CON "3").

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes. _1__
 - Diseño y trabajo de capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social. _2__
 - Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica. _3__
 - Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores. _1__
 - Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoría de alta calidad. _1__
 - Evaluación del proyecto, indicadores de desarrollo. _2__
 - Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo/vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo la capacitación sobre derechos de los trabajadores. _3__
- ¿Qué obstáculos puede identificar/anticipar en este proyecto?

La dificultad de juntar a empresarios y trabajadores en acciones conjuntas, debido a falta de confianza mutua. La situación política social imperante podría desviar la atención y el interés de las estructuras de gobierno en general y del MITRAB en particular, para darle el apoyo adecuado a su ejecución.

¿Cómo podrá participar su organización en este proyecto?

Contribuir a la formación de los espacios de capacitación, auditorías, y promoción del dialogo tripartito.

384. ¿Cuál sería el aporte principal que traería su organización a este proyecto?

OTROS (¿Cuáles?):

EXISTENCIA DE ESPACIOS DE DIALOGO:

Su institución u organismo, ¿Participa en alguna instancia de dialogo intersectorial tripartito? SI x NO

Favor mencione los problemas laborales más sobresalientes que Ud. Conoce (por ej.: casos llevados ante la OIT, campañas sindicales nacionales e internacionales, etc.).

- Problemas con pagos de horas extras (la Ley no es clara a este respecto).
- Incumplimiento de la patronal en el pago del seguro social de los trabajadores.
- Incumplimiento de jornadas laborales y falta de definición clara del tiempo de una jornada.

¿Pudiera identificar impedimentos que los trabajadores tienen para reclamar sus derechos en el sector de la maquila?

Existe temor por desconocimiento de sus derechos y de una política sistemática del empleador en crear esta ambiente del temor, reforzado por la preocupación al despido y de saber que existen otros desempleados que le pueden quitar el trabajo.

Favor mencione las nuevas iniciativas legislativas y/o políticas para promover los derechos laborales que conoce en Nicaragua:

La propuesta hecha por el MEC en 1997 y modificaciones de decretos que se han dado en los últimos 3 años producto de la presión de los trabajadores (SSO, jornadas laborales)

Favor mencione programas de capacitación nacional sectorial sobre el tema de derechos laborales que Ud. conozca.

Los del MEC, programas aislados y focalizados de los sindicatos, la UPOLI dirige uno para empresarios y trabajadores (pagados, tienen una maestría en derecho laboral).

Si en la respuesta anterior, menciono algún programa, favor mencione: (si no menciono ninguno, favor siga en la pregunta 37):

- ¿Que ente lo implementa?, UPOLI, UNIV PAULO FREIRE (UPF)
- ¿Desde cuando los implementa? UPOLI (4 Anos), UPF reciente
- ¿Qué nivel tienen estos programas? maestrias
- ¿Qué fuentes financian estos programas? autofinanciadas por alumnos

Favor menciones proyectos que promueven los estándares laborales y/o de responsabilidad social empresarial que Ud. Conozca:

“Proyecto Construyendo Capacidades” de la UE en la que PASE es uno de sus miembros. Tiene 8 meses de estar funcionando y tiene una duración de 3 años.

385. Si en la respuesta anterior, menciona algún programa, favor mencione: (si no menciona ninguno, AQUÍ TERMINA SU ENCUESTA)

-
- a. ¿Qué ente(s) lo promueve(n)? _____.
 - b. ¿,Desde cuando lo promueven?-_____.
 - c. ¿Qué fuentes financian estos proyectos? _____.

Entrevista a fondo :

- Que función o influencia tiene su organización en el cumplimiento de la legislación laboral y social?

Al trabajar con el sector sindical, nos permite permeabilizar su trabajo conjunto (independientemente de la tendencia política que representa), es decir estamos reforzando la unidad sindical y de los trabajadores (tienen capacidad de convocatoria con todas las centrales). Aunque están tratando de hacer lo mismo entre los sindicatos y el MEC, este proceso ha sido mas lento. Donde estamos mas débiles es en nuestro contacto con el sector empresarial.

- Consideran que los Sindicatos y las Gerencias pueden trabajar juntos?

Hay dificultades pero son superables, mediante proceso de elevar confianza, dialogo, comunicación, demostrar que existe una actitud mas constructiva de muchos sindicatos.