

Condiciones laborales de trabajadoras de maquilas en Nicaragua

Según estudios realizados por organizaciones de mujeres en Nicaragua, entre ellas el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra, mayoría de las mujeres que aplican para puestos de trabajo en las maquilas son mujeres con escasa educación formal, usualmente a nivel de primaria (5.6 años promedio) o con algunos grados de secundaria cursada. Los requisitos principales para trabajar en las maquilas son saber leer y escribir, ser mayor de edad, no padecer de sobrepeso o malformaciones congénitas. Como parte de este último requisito las trabajadoras han expresado que empresas requieren un certificado de salud que muestra que la persona está capacitada para operar maquinaria de uso en las maquilas.

El informe Impacto de la Crisis Económica en la Vida de las Mujeres de la Zona Franca de Nicaragua, "Avances y Retrocesos de los Deberes y Derechos de las Trabajadoras de la Zona Franca", 2009, detalla algunas características socioeconómicas de las trabajadoras de maquilas: La mayoría son jóvenes, aproximadamente un 70% tiene entre 18 y 30 años; más del 75% de las encuestadas son madres. Esta característica indica que una de las razones para entrar a la empresa podría ser el brindar un soporte económico a su hogar, ya que el 49.2% utilizan todo su salario para aportar al ingreso del hogar.

El estudio realizado por la Mesa Laboral de Sindicatos de la Maquila durante el año 2005, destacaba entre las condiciones socioeconómicas de las trabajadoras de este que un 4.8% eran analfabetas, 4.76% eran autodidactas, 12.93% cursaron la primaria incompleta, 18.03% completaron la primaria y 22.11% cursaron la secundaria incompleta. Esto significa que un 62.63% de las trabajadoras y trabajadores en el ramo no han concluido los niveles de educación media que ofrece el sistema educativo nicaragüense. Un pequeño porcentaje tenía formación académica superior (1.7%) y un porcentaje un poco mayor de obreros con formación técnica media (5.1%).

Violación de derechos laborales

Durante este período se documentaron una serie de violaciones a los derechos laborales de las personas trabajadoras de la maquila, entre las que destacan:

- Negación de permisos para atender necesidades de atención médica y emergencias personales.
- Acoso sexual, especialmente de parte de supervisores de origen nacional.
- No reportar al Ministerio de Trabajo y al Instituto Nicaragüense del Seguro Social, accidentes laborales de las y los trabajadores.
- Cobros de las correspondientes cuotas del INSS a los trabajadores y no reportarlas como tal. Esto provoca que algunas veces las personas trabajadoras no puedan ser atendidas en las unidades médicas provisionales correspondientes.
- Incumplimiento persistente a los convenios colectivos acordados con sindicatos representantes de los trabajadores.

- Maltrato físico y verbal.
- Ambiente laboral inadecuado a las normas de seguridad y de higiene de empresas manufactureras.
- Inexistencia de iniciativas de capacitación y promoción dentro de las empresas.
- Despidos de mujeres embarazadas sin sus prestaciones correspondientes a los periodos pre y postnatales.
- Represalias y persecución sindical sobre todo a sindicatos que no cuentan con el beneplácito de los dueños de las empresas.
- Inestabilidad laboral que se presenta bajo la figura de contratos temporales.
- Horas “extras” de trabajo exigidas
- Pésima condición de los comedores de la maquila y el tiempo permitido para almuerzos ha impactado negativamente en la nutrición de los trabajadores y trabajadoras.
- De los accidentes reportados a las empresas de Riesgos Profesionales, el 87% son accidentes laborales derivados de la falta de condiciones de protección necesarias para garantizar la seguridad de las y los trabajadores.
- Las mujeres con hijos menores de seis meses no se les permite dar la lactancia materna en las empresas a como lo estipula la ley. Se menciona la creación de guarderías infantiles donde las madres puedan dar de amamantar a sus hijos.
- La mayoría de empresas no brindan a sus trabajadores el equipo o la protección necesaria o las que sí lo proveen no dan la capacitación necesaria para usarlos correctamente.
- Trabajadores, especialmente las mujeres se quejan de altos índices de enfermedades respiratorias, de la piel, gástricas, de las vías urinarias, sordera, tendinitis y colitis. Muchas de las mujeres asocian dichas enfermedades con las condiciones de trabajo y los materiales y químicos a los que son expuestas durante sus jornadas laborales.

Marco legal de la industria de la maquila

A comienzos de 2008, los empleos directos generados en la maquila en Centroamérica fueron 411.502. Al finalizar ese año, la industria textil perdió 51.538 puestos de trabajo, una disminución promedio del 13,5%, con un pico en Nicaragua del 21,47%. El 65% de las personas que perdieron el trabajo fueron mujeres. En el primer trimestre de 2009 se perdieron 27.400 empleos y entre 2008 y 2009 se alcanzó un total de 78.938 empleos menos en Centroamérica. Otras razones para la disminución del empleo ya se venían observando con la entrada de nuevos sectores industriales, distintos al de la confección - donde la participación femenina es menor-, y también con la salida de empresas de la región por razones de costos.

Así mismo, en estos tres años se generaron 69.996; 76.783 y 84.408 empleos directos en ese mismo orden. Del número de personas trabajadoras calculados en 2005, 42,192 eran mujeres y 27,804 hombres. Esto representa un 60.3% de mujeres y 39.7% de hombres. En 2006, el total de trabajadores (76.783) se dividió de la siguiente manera: 44.851 eran mujeres y 31.932 hombres. Porcentualmente esto significó un 58.41% de mujeres y 41.59 hombres. Para 2007, el número total de trabajadores/as (84.408) se dividió en 49,464 mujeres y 34, 944 hombres. Estas cifras representaron el 58.60 % de mujeres y el 41.40 de hombres.

El marco normativo del régimen de zonas francas proporciona un tratamiento aduanero especial para fomentar e incentiva la inversión y dinamizar el comercio exterior, determinado en la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación (Decreto 46-91) y en su Reglamento (Decreto 50-2005 y reformas vigentes de anteriores Decretos). Otra normativa aplicable al régimen de zonas francas, son de tipo ambiental, laboral, seguridad social, capacitación, entre otras.

La actual Ley de Zonas Francas Industriales o Decreto Presidencial con carácter de ley, conocido también como Decreto-Ley, fue reformado en 1992, 1998 y 2003, hasta que fue reglamentada en 2005, mediante el Decreto No 50-2005; este estipula que las relaciones laborales en el Régimen de Zonas Francas se regirán conforme a lo establecido en el Código de Trabajo vigente (Artículo 68), indicando además que las sanciones a las empresas beneficiarias del régimen de zonas francas que irrespetan obligaciones de carácter laboral son las establecidas en las leyes de la materia, poniendo en conocimiento a la Comisión Nacional de Zonas Francas (Artículo 70). Este decreto amplía las oportunidades de inversión a una cantidad creciente de sectores: Textil, vestuario, electrónica, agroindustria, servicios digitales, centro de llamadas, servicios logísticos, infraestructura de apoyo, energía eléctrica y techo industrial.

La creación de la Comisión Nacional de Zonas Francas (CNZF) se contempla en el artículo 21 de la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación; incluye entre sus miembros a un representante del Ministerio de Trabajo, pero no es tripartita. Prevé que una empresa que decide abrir operaciones en una de las zonas francas debe indicar, entre otros criterios, la cantidad de empleos directos e indirectos por crearse y debe dar indicaciones sobre las facilidades y necesidades de capacitación para el personal nicaragüense que labore en su empresa. Esa afirmación está sustentada en el reglamento de la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación.

Las exenciones y los incentivos fiscales que gozan estas empresas se encuentran en la Ley de Zonas Francas Industriales de Exportación. Para las empresas operadoras, incluye:

- 1). Exención del 100% del impuesto sobre la renta generada por las operaciones de la Zona, por un período de quince años a partir del inicio de su funcionamiento.
- 2) Exención total del pago de impuestos a la importación de maquinaria, equipo, herramientas, repuestos y otros implementos necesarios para el funcionamiento.
- 3) Exención del pago de impuestos por constitución, transformación, fusión y reforma de la sociedad, así como del impuesto de Timbres.
- 4) Exención total del pago de impuestos sobre transmisión de bienes inmuebles afectos a la zona.
- 5) Exención total de impuestos indirectos, de venta o selectivos de consumo.
- 6) Exención total de impuestos municipales.

Para gozar de los beneficios fiscales antes mencionados o cualquier otro que se otorgue, la empresa usuaria de la Zona Franca deberá mantener un número razonable de trabajadores de acuerdo a lo manifestado al presentar su solicitud de admisión a la Zona, y mantener también razonablemente los mismos salarios y prestaciones sociales que ofreció. Las empresas usuarias están sujetas a las leyes de la República de Nicaragua.

Fuente: Impacto de la crisis económica mundial en las mujeres trabajadoras de las maquilas en Centroamérica. Diagnóstico 2007-2010 (REDCAM)