

MESA LABORAL DE SINDICATOS DE LA MAQUILA - M.L.S.M.

DIAGNOSTICO

SALUD OCUPACIONAL, EDUCACIÓN Y SITUACION LABORAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LAS MAQUILAS DE NICARAGUA



Managua Nicaragua, Julio – Agosto del 2005.

DIAGNOSTICO SITUACIONAL:

Salud Ocupacional y Educación en las Maquilas.

Julio – Agosto de 2005.

Consultor:

Lic. Miguel Ángel Lezama.

Equipo Técnico del Proyecto: “*Capacitación y Casa Clínica para los trabajadores de la Maquila Textil, Vestuario, Piel y Calzado en Nicaragua*”:

- | | |
|---|--|
| ▪ Lic. Jorge Dimitrov Escalante Zepeda. | Coordinador de Proyecto MLSM. |
| ▪ Dr. Rosendo Abrahante Álvarez | Médico Especialista en Medicina Laboral. |
| ▪ Dra. Goldy Margarita Potoy Sevilla | Médico General. |
| ▪ Lic. Carlos Borge Galeano. | Asesor Jurídico. |
| ▪ Lic. José Reinaldo Escalante. | Asesor Jurídico. |
| ▪ Licda. Johanna Gutiérrez Herrera | Asesora Metodológica. |

Miembros de la MLSM:

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| ▪ Coordinador de la MLSM. | José María Mendoza: |
| ▪ Vice Coordinador: | Roger Hernández |
| ▪ Miembro: | Pedro Ortega Méndez. |

Activistas del Proyecto:

- Marcelina García.
- Cesar Pérez
- Harling Bobadilla.

El Documento e información del mismo son propiedad de la Mesa Laboral de Sindicatos de la Maquila (MLSM), el Diagnóstico fue auspiciado por el Comité Danés de Solidaridad con Centroamérica, CDSC.

Este Material puede ser reproducido sin previa autorización, siempre y cuando se respeten los créditos de la MLSM.

Casa Clínica de Salud “ESFUERZO”

Dirección: Villa José Benito Escobar, Costado Norte al Centro de Salud Roger Osorio. (Antes Américas 2).

Teléfono: 877 3956

Mesa Laboral de Sindicatos de la Maquila MLSM

Dirección: Carretera Norte Km. 12 ,1/2., Rotonda Las Mercedes, 90 metros al Norte, frente a MARENA.

Correo: mlsindmaquila@guegue.com.ni

Telefax: 233-4436.

ÍNDICE	PÁGINA
INTRODUCCIÓN.	4
✓ Objetivos del Estudio.	5
✓ Alcance de la Consultoría.	5
✓ Instrumentos Metodológicos.	6
✓ Perímetro de Intervención del Estudio.	7
✓ Resumen Ejecutivo – Principales Hallazgos.	10
 CAPÍTULO I	
✓ CONTEXTO GENERAL DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS Y FUERZA LABORAL	18
1.1 Situación Sociolaboral de los Trabajadores en las Maquilas.	19
1.2 Situación socioeconómica, el Salario y la Canasta Básica.	20
1.3 Condiciones de Vida de los trabajadores.	22
 CAPITULO II	
✓ SALUD E HIGIENE OCUPACIONAL EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS.	24
2.1. Higiene y Seguridad Ocupacional.	24
2.2. Medidas de Protección en la Empresa.	25
2.3. Accidentes Laborales y Salud Ocupacional.	25
2.4. Factores de Riesgo en las Empresas Maquiladoras.	28
2.5. Función de la Comisión de Higiene y Seguridad.	31
2.6. Principales problemas y Necesidades de los trabajadores/as en las Empresas Maquiladoras.	32
 CAPITULO III	
✓ EDUCACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS.	35
3.1. Situación en Educación de los trabajadores/as en las Empresas Maquiladoras.	35
3.2. Disposición a Recibir Educación de Adultos para completar sus Estudios.	39
3.3. Conocimientos sobre Capacitación en el Área Laboral.	39
3.4. Promoción a otros Cargos de Desempeño.	40
3.5. Discriminación.	41
 CAPITULO IV	
✓ CONSIDERACIONES FINALES Y RECOMENDACIONES.	43
4.1 Consideraciones Finales.	43
4.2 Recomendaciones Generales.	48
 ANEXOS:	50
Anexo 1.- Ficha de Territorio.	51
Anexo 2.- Guía de Preguntas para el Grupo Focal.	57
Anexo 3.- Lista de Enfermedades Comunes y Ocupacionales bajo las Condiciones de Factores de Riesgos Reales.	59
Anexo 4.- Indicadores Socioeconómicos.	61
Anexo 5.- Bibliografía.	62

INTRODUCCIÓN

Las empresas maquiladoras no solo han representado desde la década de los 70's un lugar de trabajo para miles de mujeres y hombres, sino también lugares donde los empresarios obtienen mano de obra barata y eficiente; la apertura de nuevas empresas maquiladoras en los últimos años ha aumentado y han sido portadoras de un gran deterioro en la Salud, Educación y Condiciones de trabajo humanas mínimas para esta fuerza laboral que crece día a día.

En una acción en pro de las y los trabajadores de las empresas maquiladoras, la Mesa Laboral de Sindicatos de la Maquila – MLSM, promueve la realización de diagnósticos y estudios para poder encontrar las condiciones, consecuencias y herramientas a utilizar en beneficio de los miles de mujeres y hombres que conforman esta importante fuerza laboral.

El presente Diagnóstico puede ser de gran utilidad para la detección de las diversas herramientas que ayuden a diseñar políticas, estrategias y mecanismos adecuados para disminuir la situación real que enfrentan las y los trabajadores en cuanto a salud ocupacional y educación; coordinar con las instituciones y organismos pertinentes las estrategias y alianzas necesarias para dar respuestas a las necesidades de las y los trabajadores extendiéndose a su núcleo familiar.

La MLSM con la finalidad de contribuir a mejorar las condiciones de vida laboral de las y los trabajadores de la Maquila, les proporciona los resultados del Diagnóstico enfocado en Salud Ocupacional, Educación y Situación Laboral, realizado en los meses de Julio a Agosto del año 2005, utilizando diferentes técnicas cualitativas como cuantitativas: encuestas, grupos focales, entrevistas claves, consulta bibliográfica entre otros.



✓ **Objetivos del Estudio.**

En el Área Educativa se pretende:

- ⇒ Conocer la situación actual de las y los trabajadores del sector de las Maquilas en Nicaragua, enfocándose hacia la educación, ámbito académico, nivel escolar, capacitaciones, talleres educativos, etc.

En el Área de Salud se pretende:

- ⇒ Conocer la situación actual de los trabajadores y las trabajadoras del sector de las Maquilas en Nicaragua, enfocándose hacia la salud, ámbito laboral, higiénico sanitario y efectos o consecuencias de los mismos.

✓ **Alcance de la Consultoría.**

- ⇒ Elaborar un Diagnóstico que describa la situación de los trabajadores y trabajadoras de las maquilas, en cuanto a su nivel de escolaridad de cada trabajador, acceso a la educación, salud, principales enfermedades, y padecimientos ocasionados en el trabajo y/o por la jornada laboral.
- ⇒ Existencia de capacitaciones por parte de los empleados u otros organismos.
- ⇒ Requisitos principales para las contrataciones, evaluaciones educativas básicas, exámenes físicos, etc.
- ⇒ Acceso a la educación, talleres, capacitaciones en su barrio, comunidad, etc.
- ⇒ Costo de la canasta básica. en contraste con los ingresos promedios por trabajador.
- ⇒ Condiciones Laborales (medio ambiente, entorno laboral, social, higiénico, etc.) existentes en el lugar de trabajo.
- ⇒ Rotación de personal de acuerdo a capacidades (educativas, físicas, destrezas, etc.)
- ⇒ Actividad por empresa, No de trabajadores, mujeres, hombres, sindicatos.
- ⇒ Conocer la funcionalidad de las comisiones mixtas de seguridad laboral en las empresas en donde existen y no sindicatos.

✓ **Instrumentos Metodológicos.**

Los instrumentos metodológicos utilizados para la elaboración del Diagnóstico fueron cuatro, incurriendo en los siguientes aspectos: carácter individual, sector en estudio, informantes claves, grupal y referencia bibliográfica.

1. Fichas Individuales.

Se realizaron 320 fichas individuales distribuidas de la siguiente manera: 40 fichas dirigidas a las y los trabajadores de ocho diferentes Zonas Francas y distritos de Managua y Barrios circundantes a las Zonas Francas en los Municipios de Tipitapa, Ciudad Sandino y Mateare; éstas fueron diseñadas por el equipo de investigación y la recolección de los datos por promotores de la Mesa Laboral de Sindicatos de la Maquila.

Las fichas se procesaron y analizaron como el principal instrumento de la investigación, la base de datos obtenida se trianguló con el resto de información adquirida de los otros instrumentos. Tomándose en cuenta 294 fichas; en el restante se encontraron 26 fichas incompletas.

La ficha individual recopiló la información directa de las y los trabajadores con respuestas en su mayoría cerradas y algunas respuestas abiertas para que los encuestados expresasen sus ideas personales sobre las preguntas; se incluyeron preguntas de motivación sobre futuro para valorar las perspectivas personales de las y los trabajadores encuestados en este Diagnóstico.

2. Grupos Focales.

El ejercicio de este instrumento metodológico permitió conocer de forma cualitativa la situación de las y los trabajadores de las maquilas en salud ocupacional y educación; la realización de los grupos focales se basa en una guía de preguntas donde las y los participantes expresaron abiertamente sus ideas o respuestas a las mismas de forma oral y por escrito según la pregunta.

En los grupos focales conocimos de la situación de seguridad laboral e higiene de la empresa y el hogar; lo relacionado a la Ergonomía es decir las diferentes posiciones en que se realizan los trabajos u operaciones dentro de las empresas maquiladoras, defectos físicos ocasionado por el trabajo, secuelas y los problemas de estrés ocasionado al trabajador/a al estar en una misma posición por espacios largos de tiempo.

Se conocieron enfermedades y su relación con el medio ambiente laboral que tienen que ver con los desordenes alimenticios ocasionados por la ingesta de comidas frías, digestión muy rápida de los alimentos y las condiciones del medio al momento de ingerirlos. Además de proveernos con muchos de los hallazgos que están reflejados en este Diagnóstico.

Para la realización de los grupos focales en Tipitapa y Ciudad Sandino, se diseñaron los criterios básicos que, continuación se describen.

Criterios de selección para los participantes.

- ☞ Cada grupo focal tuvo una convocatoria de 15 participantes.
- ☞ De 10 a 12 mujeres.
- ☞ De 6 a 8 mujeres menores de 25 años.
- ☞ De 4 a 6 mujeres de educación primaria.
- ☞ Al menos 3 trabajadores tenían 5 años o más laborando en la misma empresa.

El tiempo de duración fue de aproximadamente 4 horas corridas, con dinámicas de conocimiento/acción, es decir preguntas abiertas que cualquiera de los participantes pudiera responder u opinar ideas al respecto, el facilitador dirige las respuestas entorno a la pregunta y puede solicitar de forma directa a cualquier participante emitir sus ideas.

3. Entrevista a Informantes Claves.

Este instrumento de carácter individual, fue dirigido a personas que ocupan una posición de dirección en instituciones que están relacionadas con el quehacer de las maquilas de una u otra forma; gobierno, empresa privada y organismos que tienen vínculos intrínsecos con este sector.

Estructurada con una guía de preguntas; se realizaron alrededor de unas 10 entrevistas a informantes claves; dicha información se triangulo con la que se obtuvo de la ficha y los grupos focales.

Las personas entrevistadas fueron funcionarios de rango medio a alto de los Ministerios del Trabajo y Salud, funcionarios del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, Programa de Atención y Educación Básica de Adultos de Nicaragua adscrito al Ministerio de Educación y Empresas Previsionales y Organismos No Gubernamentales; y dirigentes sindicales y/o de federación de sindicatos.

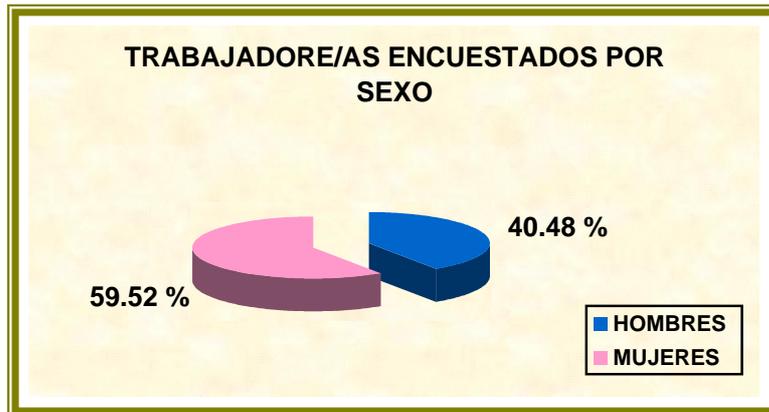
4. Investigación Documental.

Este instrumento consistió en la búsqueda de literatura y estudios predecesores a este Diagnóstico, investigaciones o estudios acerca de los aspectos que afectan directamente la situación de la salud ocupacional y educación de las y los trabajadores de las maquilas.

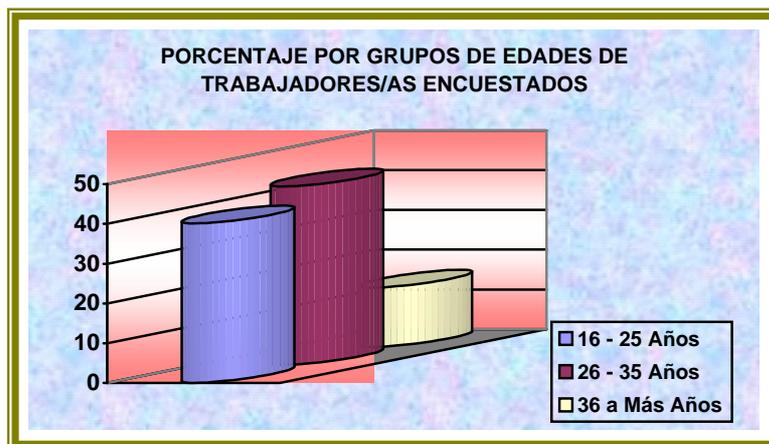
✓ Perímetro de Intervención del Estudio.

Managua, Ciudad Sandino y Tipitapa, comprendiendo las empresas de Alpha Textil S.A., Arnecon S.A., Chen Yong S.A., Chaprich-Mil Colores, Chemtex Garment Mfg, China Unique Garment Mfg, ECCO S.A., Formosa Textil, Fortex Industrial S.A., Gatornica S.A., Hansae S.A., Industria Santa Maria, Istmo Textil S.A., John Garment S.A., Nien Hshing Garment Mfg, Rocedes I, Rocedes II, Roo Shing Garment, SAE Tecnotex, Shao Shing International, Texnica S.A., Ull Chiang Garment, USLC de Nicaragua y Yu yin Company.

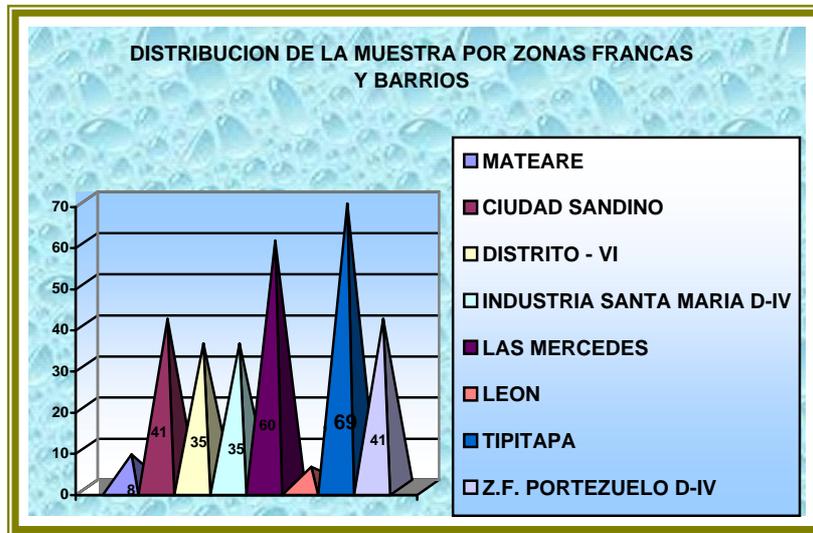
Estas empresas se encuentran en los Complejos de Zonas Francas de Senika en Tipitapa, Rocedes en Tipitapa, Zona Franca Las Mercedes, Zona Franca Mateare, S.A., Zip Argeñal S.A., Index S.A., OPINSA, (Siglo XXI) Saratoga S.A. en Ciudad Sandino y Grupo BL, S.A.



La encuesta fue hecha a un total de 294 trabajadores de ambos sexos, de estos el 59.42% eran mujeres, lo que representa un total de 175 mujeres y el 40.5% hombres para un número de 119 hombres encuestados. Estos datos son similares a las cifras oficiales que la Corporación de Zonas Francas tiene para el mes de Julio del 2005.



Según el gráfico, la mayoría de los encuestados están entre los 16 y 35 años lo que equivale al 85% de la muestra, el grupo edad entre 26 y 35 años es el mayor con 44.9% de la muestra, seguidos con el grupo de edad de 16 a 25 años con el 40.14%, y únicamente con casi el 15% el grupo mayor de 36 años. Este gráfico demuestra que la mayoría de los trabajadores de las maquilas son menores de 35 años, y más del 50% de las y los trabajadores son menores de 30 años.



Las encuestas fueron realizadas a la salida de las y los trabajadores, parques industriales incluidos en el grafico como también en los barrios de Tipitapa, Yuri Ordóñez, La Villa y Orontes Centeno, incluyendo trabajadores y trabajadoras de las comunidades vecinas a Tipitapa como Los Trejos, Zambrano, Tisma, Guanacastillo, Los Altos de Masaya, San Benito, Ciudadela San Martín y San Juan del Chagüite.

En Ciudad Sandino, a trabajadores y trabajadoras procedentes de barrios y comunidades tales como Bello Amanecer, Ciudad Sandino, Los Brasiles, Los Castros, Nejapa, Chiquilistagua y Cuajachillo. En Mateare, de los barrios de Mateare, y el municipio de Nagarote y la comunidad de El Boquerón.

En la Zona Franca Las Mercedes Managua se encuestaron trabajadores y trabajadoras de Tipitapa y distintos distritos de Managua. Las y los trabajadores de las Zonas Francas de Portezuelo, Industrias Santa Maria y Roo Shing Garment Company provienen de los diferentes distritos de Managua en un 90%.

CAPITULO I

✓ DERECHOS LABORALES Y ENTORNO SOCIO – ECONÓMICO:

- Como una costumbre violatoria a la constitución política se continúa empleando en las empresas maquiladoras a menores de edad, con cédula de identidad de otras personas, o falsas en las maquilas. Entre las justificaciones de los grupos focales están la necesidad de un mejor ingreso en las familias, madres solteras a corta edad, deserción escolar alta, entre otros.
- Los requisitos básicos para ingresar dentro de las maquilas son: ser joven, en aparentes buenas condiciones físicas, buena presentación, no es indispensable algún conocimiento en operaciones con maquinas de coser industriales, el nivel académico no es importante, no les solicitan certificados de notas o diplomas, que por lo menos sepan leer y escribir, conocimiento de las operaciones aritméticas básicas suma y resta y sin defectos físicos (incluyendo sobrepeso y malformaciones congénitas de las extremidades inferiores causados por polio u otras enfermedades).
- La principal violación de los derechos laborales de los trabajadores/ras es la merma del salario mínimo, el cual no se alcanza cuando el empleador arbitrariamente eleva la meta de producción, falta de producción, les exigen horas extras hasta 4 diarias, estas son maniobras que los empresarios realizan para que el trabajador no pueda acceder al salario que por la ley y derecho tienen ganado con su jornada de trabajo normal y aumentar sus ganancias.

Los principales derechos laborales que han sido violentados de acuerdo a los grupos focales y encuestados en los últimos años son:

- ☞ Negar permisos para atender necesidades de atención médica y emergencias personales.
- ☞ Acoso sexual principalmente proveniente de los supervisores nacionales.
- ☞ No reportar al MITRAB y al INSS accidentes laborales de las y los trabajadores.
- ☞ El incumplimiento continuo a convenios colectivos y fuero sindical.
- ☞ El Cobro a las y los trabajadores de la correspondiente cuota del INSS y no reportarla, por lo que trabajador no es atendido en la empresa previsional correspondiente.
- ☞ Maltrato Físico y Verbal.
- ☞ Ambiente laboral no adecuado afectando la salud de las y los trabajadores.
- ☞ No existencia de planes de capacitación y promoción dentro de las empresas.
- ☞ Despidos de mujeres embarazadas sin el pago correspondiente de sus subsidios pre y post natal.
- ☞ Represión y Persecución Sindical, principalmente a sindicatos “no blancos”.
- ☞ Inestabilidad Laboral, bajo la modalidad de contratos temporales.
- ☞ Horas extras de trabajo exigidas.

- La situación socioeconómica de las trabajadoras y trabajadores es deplorable, con muchas dificultades tiene acceso al 25% del costo total de la Canasta Básica Mensual, (ver cuadro comparativo No. 1).
- Se puede deducir que por el salario que las y los trabajadores devengan en las maquilas están en pobreza alta, con lo que afirmamos que el gobierno y los empresarios continúan extendiendo la brecha entre pobres y ricos, sino se mejoran los salarios de las y los trabajadores en las maquilas, los empresarios presionados por los sindicatos, trabajadores y gobierno.
- La mayoría de las denuncias que se interponen al Ministerio del Trabajo, MITRAB son traspapeladas o guardadas en los escritorios de los inspectores laborales, las empresas provisionales informan al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, INSS de los accidentes y enfermedades laborales. El INSS nunca notifica a las empresas con alta incidencia de sus irregularidades, el MITRAB tampoco las inspecciona a las empresas cuando recibe los informes de accidentes y enfermedades laborales del INSS.
- Por lo tanto no existe una triangulación de toda esta información para controlar e inspeccionar las empresas que tienen una alta incidencia de accidentes laborales y se constató que la información en ambas entidades gubernamentales, no es compartida con la ciudadanía ni con los sindicatos existentes, sino secreto de estado.

Condiciones de vida en los hogares:

- Es muy común según este estudio que al menos de 2 a 3 miembros de la familia trabajan en las empresas de las maquilas, y las madres han venido heredando este mismo sistema de trabajo a sus hijos. En la mayoría de los hogares se habla más de la empresa maquiladora que del rendimiento académico de los hijos o de los problemas que estos enfrentan mientras sus padres trabajan en las empresas maquiladoras.
- En las casas de habitación el 70% de los encuestados comparten techo con 2 a 3 familias. (Hermanas con sus esposos e hijos, parientes en segundo grado de consaguinidad). Esta es una manera de poder enfrentar el alto costo de la vida, con la limitante que no se trabaja para poder ser autosuficiente.
- Los barrios en donde habitan la mayoría de las y los trabajadores de las empresas maquiladoras son caracterizados por ser inseguros, calles de tierra, acceso limitado a agua potable y alcantarillado, infraestructura de las viviendas deficientes, acceso a colegios y entorno poco saludable.
- La dieta y nutrición de las y los trabajadores de las empresas maquiladora es muy mala, debido a las pésimas condiciones de los comedores de las empresas, el poco tiempo destinado para almorzar en las empresas maquiladoras y la inadecuada preparación y mantenimiento de las comidas que las y los trabajadores llevan a sus centros de trabajo.

CAPITULO II

✓ SALUD E HIGIENE OCUPACIONAL EN LAS EMPRESAS MAQUILADORAS.

Entorno Laboral y Factores de Riesgo:

- El entorno laboral en las empresas de la maquila se caracteriza por: poca iluminación, mucho ruido, cambios fuertes de temperatura, pelusa presente en todo el ambiente, asientos no adecuados para brindar posiciones cómodas a las operarias, la vista se cansa al estar fija en un solo objetivo y el nervio de la mano se tiende a perturbar por hacer maniobras repetitivas.

- A través de inspecciones técnicas realizadas por el MITRAB, se han detectados que los principales riesgos higiénicos industriales a los que están expuestas las y los trabajadores en estas empresas son los siguientes: problemas generados por los contaminantes químicos y físicos (ruido, temperatura, ventilación, iluminación).



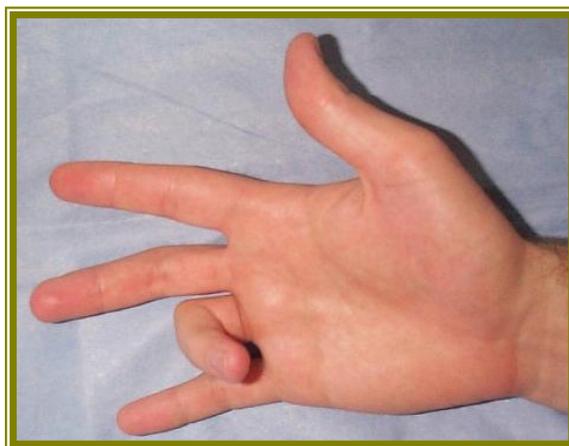
- Para ingresar a la maquila únicamente se presenta un certificado de salud, el que no describe de manera concreta la historia clínica del trabajador. Se verificó que los certificados son mayormente adquiridos por amistad sin la realización de ningún tipo de exámenes, ni evaluación médica de sus habilidades. Sumándole, la falta de exámenes pre empleo, intermedios y de reubicación que no son aplicados al 100% de las empresas maquiladoras.
- De los accidentes reportados a las empresas de Riesgos Profesionales el 87% son accidentes laborales en el lugar de trabajo, cortadura de manos, dedos, pinchazos profundos de agujas, partes prensadas por las remachadoras, inserción de agujas en ojos, frente, mano, y otros lugares del cuerpo en contacto con las máquinas.
- En cuanto al funcionamiento de las comisiones mixtas se puede asegurar que en las investigaciones y consultas realizadas, el funcionamiento de las comisiones de higiene y seguridad es inexistente. Ya que pocas empresas cumplen con todos los requisitos de la conformación, seguimiento y planificación anual del trabajo que las comisiones deben de desarrollar de acuerdo a las leyes nacionales.
- Si la mujer durante su embarazo sufre algún tipo de accidente en su puesto de trabajo, la empresa debería hacer el cambio del puesto mientras está embarazada o bien brindar las condiciones adecuadas para que ella realice el trabajo con comodidad y sin presión.

- La realidad, es que las y los trabajadores en su mayoría no son reubicados en sus puestos, ya que le hacen caso omiso a las valoraciones o recomendaciones médicas, por el contrario el empleador mantienen durante un mes en el puesto trabajo al empleado y luego lo despiden.
- Las mujeres con niños menores de seis meses no dan la lactancia materna en las empresas a sus hijos, como lo exige la ley. Es necesario la implementación o apertura de Guarderías Infantiles o lugares especiales en los que las mujeres pueden amamantar a sus hijos.

Principales Enfermedades en las Maquilas:

- Enfermedades respiratorias, dermatosis, enfermedades gástricas, infecciones en las vías urinarias y las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), son las de mayor ocurrencia en las maquilas según las empresas provisionales EMAN y Hospital Bautista. Esta información se corroboró en los grupos focales y entrevistados aunque solo los grupos focales admitieron la existencia de las infecciones de transmisión sexual.

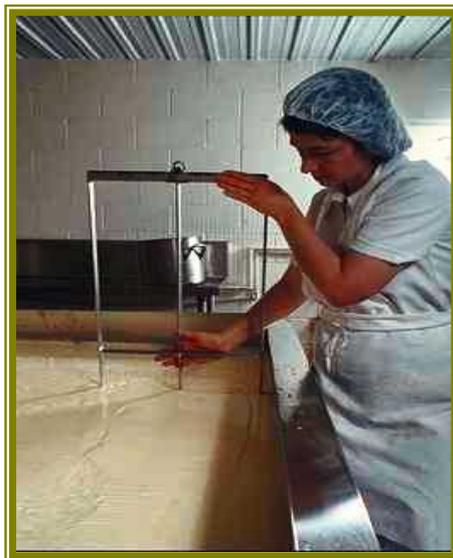
“Desde que estoy en la zona franca la gente sufre de dolores de cabeza, dolores de espalda, úlceras gastrointestinales, diabetes, colitis, sordera, fatiga muscular, tendinitis, aunque se sabe de gente que va al “mosquero”¹ y que se dan las enfermedades venéreas dentro de los hombres y mujeres.”. Trabajadora participante del Grupo Focal Ciudad Sandino.



¹ “Mosquero”: Nombre con que se le conoce a los bares donde las y los trabajadores toman licor después de las jornadas de trabajo, y están ubicados alrededor de los parques industriales.

Equipos de Protección:

- El uso del equipo de protección es de carácter obligatorio, según consta en las Normativas de Higiene y Seguridad Laboral del MITRAB, y las empresas deben de suplir de este gratuitamente a todos los trabajadores de acuerdo a la actividad productiva que el trabajador realice.
- Por lo que es importante señalar que en la mayoría de las empresas no dotan a los trabajadores de los equipos de protección adecuada y otros empleadores si los proporcionan, pero no capacitan al trabajador sobre su uso e importancia para la prevención de enfermedades y accidentes laborales.
- La capacitación a trabajadores en Higiene y Seguridad Laboral es casi nula, ya que esto implica la inversión de altos recursos económicos para garantizar el cumplimiento de esta norma para las maquilas. Los ensayos de evacuación que las empresas de la maquila realizan, los hacen solo por 15 minutos y buscan tiempo cercano al almuerzo o la hora de salida.



CAPITULO III

✓ LA EDUCACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES/RAS EN LAS MAQUILAS.

- En cuanto al nivel educativo de los encuestados, encontramos en la muestra un 4.8% de analfabetas, el 4.76% autodidactas, un 12.93% que alcanzan la primaria incompleta, el 18.03% completaron la primaria, el 22.11% secundaria incompleta, y 31.29% bachilleres, 5.1% técnicos medios y 1.7% universitarios.
- Al hacer una sumatoria de analfabetas, autodidactas y la primaria incompleta tenemos que existe una fuerza laboral en las empresas maquiladoras con un nivel educativo bajo para un total de 22.49 % de analfabetas a primaria incompleta, y si le sumamos el 22.11% de secundaria incompleta y el 18.03% que terminaron la primaria tenemos un total de **62.63%** de las y los trabajadores que no han alcanzado los niveles educativos medios.

En la muestra se encontró solamente un **31.29%** que son bachilleres y lograron terminar los estudios medios, se requiere este nivel escolar en la mayor parte de trabajos donde se necesita mano de obra calificada en el país.

Percepción de los trabajadores/ras en las Maquilas:

- Se realizó un sondeo sobre la percepción que tienen los trabajadores en cuanto a niveles educativos y se encontró que: el 42% de los encuestados afirman que dentro de su empresa el nivel escolar oscila entre los trabajadores analfabetas y autodidactas.

“Usualmente si el trabajador es analfabeta le solicita al compañero que le escriba números o alguna información que necesita anotar. Muchos trabajadores que no han aprobado la primaria, tienen pena de aceptar que no lograron estudiar” – Grupo Focal Tipitapa.

- Un 72% de las y los trabajadores afirman que existen trabajadores/as con nivel escolar de primaria incompleta y secundaria incompleta, un 63% consideraron primaria completa y secundaria completa y el 30%, que existen técnicos medios y universitarios.
- La existencia y localización de las y los trabajadores analfabetas y autodidactas se encuentra en las Zonas Francas ubicadas en Tipitapa y Ciudad Sandino, en gran parte debido a que esa fuerza laboral procede de comunidades rurales aledañas a esos municipios.
- El que los trabajadores/ras tengan un nivel académico alto concluido, no es requisito indispensable para el empresario o el gerente de recursos humanos de las empresas maquiladoras, al momento de la contratación de un nuevo empleado, les es importante el saber leer un poco y escribir el nombre y presentar su certificado de salud y cédula de identidad.

- La existencia de diferentes niveles educativos, desde trabajadoras/res analfabetas hasta bachilleres, técnicos medios y universitarios, no hace alguna diferencia en cuanto a condiciones de trabajo y mejores oportunidades salariales: en general la maquila ofrece pocas posibilidades de promoción interna en la empresa.

“La promoción de personal en las empresas maquiladoras esta basada en la capacidad de una persona de ser servil, estar concientes de aplicar con o sin justificación las leyes y el código del trabajo a los trabajadores, sobre todo condescendiente con los jefes de áreas y gerentes de empresas” Grupo Focal Tipitapa.

- Las y los trabajadores de las maquilas que tienen un nivel académico alto (secundaria completa, estudios universitarios y técnico medio) ingresan a trabajar a la maquilas con la idea que serán empleados transitoriamente, mientras consiguen un trabajo acorde a su preparación.
- Encontrándose después de al menos un año, absorbidos por el empleo que no les da tiempo y dinero para continuar con sus estudios, por otro lado el mercado laboral fuera de las maquiladoras no ofrece muchas posibilidades de trabajo para sostener sus familias.

La repercusión en el hogar:

- El trabajo en las maquilas es tan absorbente que las madres solteras trabajadoras y padres no tienen tiempo de dar seguimiento a las tareas escolares de sus hijos y no pueden interactuar con el resto del quehacer cotidiano en sus hogares.
- De igual manera el cobro de colegiatura en los colegios o libros y otros materiales esta fuera del alcance del salario que devengan la y los trabajadores de las maquilas. La incapacidad y falta de pago ocasiona un aumento en la deserción escolar y ocasiona que los hijos de las y los trabajadores se dedican a actividades como pandillas, uso de drogas, prostitución y otros problemas sociales.
- En el grupo focal de Tipitapa manifestaron que están heredando el trabajo de las maquilas, a sus hijos; por que con sus ingresos económicos no pueden costear estudios universitarios a sus hijos, por lo tanto los hijos de los trabajadores que logren terminar con el bachillerato, seguirán a la maquila.

“Las maquilas los esperan por que esa es la universidad de Tipitapa”, esta expresión fue aprobada por el resto de asistentes, cuando les preguntamos sobre los futuros bachilleres y profesionales de Nicaragua. – Grupo Focal Tipitapa.

Capacitación en las Maquilas:

- Los eventos de capacitación de la mano de obra dentro de las empresas maquiladoras, son únicamente sesiones cortas o cursos pequeños de adiestramiento o entrenamientos en instrumentales, realizados en el mismo lugar de trabajo no por personal calificado, ni para crear mano de obra calificada, reflejando un proceso asistemático de acumulación de experiencias en su lugar de trabajo.
- La falta de capacitaciones serias limita las capacidades y oportunidades de las y los trabajadores para acceder a otros tipos de empleo en el mercado laboral; comprobándose a la vez que fuera de las maquilas, las y los trabajadores no aun acumulado conocimientos suficientes para montar por cuenta propia un taller de corte y confección.



CAPITULO I

Contexto General de las Empresas Maquiladoras y Fuerza Laboral.

Las Zonas Francas y Empresas Maquiladoras en Centro América se inician desde los años 60 y 70, estas se instalaban en los alrededores o cercanías de los puertos y aeropuertos como medidas estratégicas, para el envío rápido de su producción a sus compradores.

El crecimiento de las empresas maquiladoras como estrategia de generación de empleo de los gobiernos centroamericanos y en particular Nicaragua resurge a partir de los años 90, como parte de las políticas productivas nacionales dirigidas a atraer inversión extranjera y estas empresas lo percibieron como la mejor alternativa para incrementar sus ganancias netas y acceder al mercado norteamericano.

En todos los países estas empresas presentan una evolución en la industria de la maquila con muchas exoneraciones, protecciones y leyes especiales *“Se permite la repatriación de utilidades netas y capitales, el pago de regalías, indemnización rápida, acceso preferencial a divisas, exoneración de impuestos fiscales aduaneros y municipales y acceso a fuentes de financiamiento internas”*, además de falta de responsabilidad de los gobiernos para controlar violación de los derechos de los trabajadores y el respeto a la constitución y las leyes de nuestro país..

Las empresas maquiladoras son intensivas en uso de mano de obra barata, una de las razones principales para el interés en la actividad maquiladora es que el diferencial de salarios es por lo general superior al de las productividades, lo que permite un margen de ganancia para el empresario mayor que si operaran estas empresas en sus países de origen. Nicaragua es un paraíso para estos empresarios inversionistas por su caracterizada mano de obra barata y la existencia de una cuota y acceso al mercado estadounidense.

Actualmente se encuentran operando en Nicaragua alrededor de 81 empresas bajo el régimen de Zonas Francas, de las que 54 empresas pertenecen al ramo del vestuario, equivalente al 66% de las empresas, el restante 34 % se dedican a la producción de calzado, cajas de cartón, arneses automotrices, tabaco, telecomunicaciones satelitales.

La generación de empleos directos de las Zonas Francas alcanza a un total de 70,320 personas, en el ramo vestuario y textil son alrededor de 61,655 trabajadores que son el 87% de las y los trabajadores empleados. Según cifras de la Corporación de zonas francas a Julio del 2005.

No de Empresas Operando en el Ramo Vestuario.

No de Empresas	Generación de Empleos	Total empleos Hombres	Total empleos Mujeres
54	61, 655	24, 261	37, 394

Datos obtenidos del reporte de empleos mensuales de CZF del mes de julio del 2005.

1.1. Situación Sociolaboral de los Trabajadores en las Maquila.

Es importante destacar para describir la situación sociolaboral, un primer aspecto como son los parámetros de contratación que de inicio visualizan el trato y la situación de las y los trabajadores son mínimos.

La preferencia en la contratación aun se inclina hacia las mujeres jóvenes, entre las edades de los 16² y 25 años, de buen aspecto físico, no obesas, que sepan leer y escribir, y solamente deben de presentar su cédula de identidad y certificado de salud.

En los últimos años el ser hombre joven sin tatuajes y con buen nivel académico, ha disminuido; la preferencia de los empresarios por mujeres, con ventaja que los hombres no visitan al médico con la misma responsabilidad y continuidad que las mujeres (Atención médica ginecológica, hijos y embarazo).

Al describir y hacer referencia a su puesto de trabajo la mayoría de las operarias abordadas manifiestan: son deplorables, inadecuadas, y la principal afectación es las agotadoras jornadas de trabajo para lograr cumplir con la producción meta ya que los empresarios tienen tiempos exactos de entrega de los productos terminados a sus compradores.

Se observó y manifestó en los grupos focales la existencia de abierto maltrato verbal principalmente hacia las mujeres más sumisas, procedentes de áreas rurales, que no escriben bien los números o no saber escribir bien, ni leen o comprenden las indicaciones que los supervisores les dan a las operarias. En el caso de los varones, el maltrato verbal no es menor, aunque el contestar a las groserías y palabras soeces, equivale al despido inmediato de la empresa.

La rutina diaria de trabajo están cargadas con palabras como: “caballa, burra, bruta, te voy correr, no servís, y gritos todo el día.” – Grupo Focal Ciudad Sandino.

Las y los trabajadores de las maquilas, están a la merced de los empresarios, por tener un gobierno el cual en conjunto con las entidades que controlan las empresas maquiladoras (MITRAB, INSS Y CZF) se coluden para cerrar los espacios que deben de existir para que los trabajadores tengan todos los derechos que las leyes de Nicaragua les da a sus ciudadanos en la constitución y código laboral.

Los gobiernos neoliberales en los últimos 10 años han promulgado a las zonas francas como la única alternativa de desarrollo de Nicaragua, sin medir la brecha de pobreza que estas empresas acarrearán con la adquisición de mano de obra barata y al aceptar empresas que han sido violadoras de los derechos humanos y laborales en otros países.

El derecho a la libertad sindical, y ser representado por una organización sindical que realmente defienda los derechos de las y los trabajadores ha quedado solo expresado en nuestra constitución y Código del Trabajo. Las claras violaciones de nuestra carta magna y código laboral por los empresarios de la maquila, hasta hoy no han sido objeto de

² Aunque es contra la ley contratar menores de edad.

discusiones serias del gobierno, los medios de comunicación, la asamblea nacional ni por entidades municipales como las alcaldías.

La realidad concreta del trabajador o trabajadora que se afilia a un sindicato que defienda sus intereses y se oponga al patronal, es que será despedido y pasara automáticamente a las famosas “listas negras” que son circuladas en todas las empresas de las maquilas, por otro lado es permitido únicamente la conformación de sindicatos blancos, quienes solamente representan los intereses de los empresarios y el gobierno.

EL PAPEL DEL MITRA.

Es común encontrar antiguos inspectores del MITRAB, desempeñándose como Gerentes ó asistentes de Recursos Humanos en las empresas maquiladoras, y sindicalistas que difieren de los intereses de los empresarios y del gobierno siendo perseguidos y destituidos de sus cargos sin respetarles su fuero sindical.

El papel del MITRAB en la defensa del trabajador, como mediador y regulador de las empresas de la maquila según la realidad y expresiones de los diferentes trabajadores y trabajadoras entrevistadas y abordadas en los grupos focales consideran que no desempeñan esta labor:

“Mas bien se hacen de la vista gorda, cuando despiden o maltratan a una trabajadora, las denuncias son engavetadas, por último extraviadas”- trabajadora empresa Chaprich-Mil Colores, en referencia al MITRAB.

El MITRAB como entidad del gobierno responde a intereses políticos personales y partidarios y no al interés de salvaguardar las sanas y adecuadas relaciones de producción y laborales entre los y las trabajadores de la maquila y los empresarios, ni vela por el cumplimiento real de las normas y códigos vigentes.

Ante esta indefensión de las y los trabajadores de las maquilas, surgen las incógnitas sobre que es preferible si la explotación al trabajador a un salario justo, reclamos justos a reclamos engavetados, movimientos de masas de trabajadores organizados por la mejora del ambiente laboral a huelgas y asonadas, etc.

Los empresarios deben iniciar el proceso de motivación y creación de un medio ambiente adecuado para que las y los trabajadores tengan mejores condiciones laborales y obtengan sus empleadores mayores rendimientos en su puesto de trabajo, para esto es necesario la colaboración no solo de los sindicatos, sino de todas entidades de gobierno y organismos no gubernamentales relacionadas e interesadas en el tema de las maquilas.

1.2. Situación Socioeconómica, el Salario y la Canasta Básica.

Los trabajadores y trabajadoras creen que la principal violación a sus derechos laborales es la manera en que el empleador en nuestro país decide pagarles el salario mínimo, ya que elevan el nivel de producción y jornada de trabajo, para que así puedan tener derecho a un salario promedio que reciben las y los trabajadores.

Aun con el incremento al salario mínimo hace cuatro meses, la mano de obra nicaragüense continuará siendo la más barata de Centroamérica equivalentes a US\$ 2.57 dólares por día en las maquilas, un total de US\$ 0.32 la hora. En la mayoría de los países de primer mundo el salario mínimo promedio por hora anda por los US 8.50, marcando una diferencia de ser 26 veces mas barata nuestra mano de obra calificada, compare con los salarios mínimos en Canadá, Estados Unidos y países europeos.

La realidad es que los empresarios no cumplirían con ofrecer un aumento salarial en las empresas de maquilas de acuerdo a los costos de la vida en Nicaragua, ya que estos aumentos incidirían en las utilidades netas que los empresarios obtienen. Sumándole que estos empresarios se irían a otros países donde les ofrezcan mano de obra barata y el miedo del gobierno de esta presión hace que no se sientan base sobre un salario mínimo real.

El salario mínimo actual de las maquilas es de C\$ 1,298.35 Córdobas Mensuales, esto acordado por el Ministerio del Trabajo, algunos sindicatos y empresarios, con un salario diario de C\$ 43.27, los empresarios por otro lado aplican de manera caprichosa y amañada tácticas para reducir el salario mínimo para quitarle a las y los trabajadores los incentivos que se han ganado con las mínimas faltas (Llegadas tardes, visitas a médicos, uso continuo de los baños, entre otros).

El alto costo de la canasta básica es de C \$ 7,118.50 (según estudios económicos mensuales del FIDEG en el mes de julio/ 05). Esto nos muestra, la desproporción que existe entre el costo de la canasta básica y el salario de los trabajadores en las maquilas, es del 300%, porque los trabajadores solamente pueden comprar el 25% de los productos que forman la canasta básica.

El costo de la canasta básica del Banco Central difiere de la canasta básica del FIDEG dado que utiliza solamente índices de precios de consumo, que se obtienen en los mercados locales; mientras el FIDEG infiere estos precios con el nivel de consumo de la población a nivel nacional, haciendo un análisis continuo de los incrementos de los productos y servicios. Ambas incluyen 53 productos que son necesarios para un núcleo de 6 personas, 4 adultos y dos niños.

Un trabajador con su salario, tiene al menos que cubrir la mitad de la canasta básica, Los trabajadores afirmaron en los grupos focales que su salario promedio es de C\$ 1,800.00 córdobas mensuales, el que incluye horas extras, bonificaciones, incentivos. Lo ideal es que el salario del trabajador cubriese entre el 80 y el 100% de la canasta básica.

Una variante existente es que no todos los Empresarios contratan al personal en base a un salario mínimo, sino en dependencia de sus intereses por producción o destajo. En este estudio se constató que las y los trabajadores desconocen sus contratos de trabajo y no tienen copias del mismo para poder reclamar los abusos que los encargados de nómina y recursos humanos hacen en contra de sus ingresos por su trabajo.

Las empresas que contratan los trabajadores por producción o destajo pagan menos del salario minino a sus trabajadores cuando no hay producción o el trabajador/a recibe subsidios o reposos del médico que le atiende ocasionándole la pérdida automática de los incentivos.

Esta forma de pago de los salarios es completamente violatoria a los derechos que el trabajador tiene y a la obligación del empleador de remunerar a su trabajador de acuerdo a la realidad de Nicaragua. (Ver Cuadro comparativo).

Cuadro comparativo en relación a la Canasta Básica versus Salario No 1.

No	Concepto.	Monto C\$	Institución.
1.	Salario Mínimo.	1,298.35	MITRAB
2.	Salario Promedio.	1,800.00	Grupo Focal.
3.	Salario Promedio.	2,516.00	MITRAB.
4.	Salario mínimo sugerido	2,300.00	Consultor.
5.	Salario promedio trabajador con 90 horas extras, con salario mínimo de C\$ 2,300.00	3,920.00	Consultor.
6.	Costo Canasta Básica, Junio 2005.	2,669.50	Banco Central.
7.	Costo Canasta Básica.	7,118.50	FIDEG

Fuentes diversas: Investigaciones del consultor a salarios mensuales.

Considerando el costo de la canasta básica, la cantidad promedio de horas extras que los trabajadores laboran y el nivel de vida de las y los trabajadores consideró que C\$ 2,300.00 córdobas mensuales como salario mínimo, ayudaría al trabajador a cubrir al menos los costos de un poco más de la mitad de los productos de la canasta básica según el FIDEG y casi en su totalidad el costo que el Banco Central tiene de la canasta básica.

1.3. Condiciones de Vida de los Trabajadores.

Pudimos observar que la mayoría de las y los trabajadores viven en condiciones de vida muy bajas, Encontrándonos que una de las características de la fuerza laboral en las maquilas, es que provienen de diferentes zonas rurales cercanas al departamento de Managua o circundantes a los parques industriales, por lo que se alojan en las casas de sus familiares, donde residen un promedio de dos a tres familias, según los participantes de los grupos focales y entrevistas.

El sueño de la mayoría de las y los trabajadores emigrantes antes de venir a Managua, es trabajar, estudiar y tener un poco de tiempo para recrearse, pero con la carga y ritmo de horas de trabajo que emplean en las maquilas, empiezan dejando sus sueños a un lado.

Otra característica es que al menos de 2 – 3 miembros dentro del hogar trabajan bajo este régimen, en cuanto al acceso de los servicios básicos el 100% de los trabajadores solo tienen acceso a agua y electricidad en sus hogares. Las y los trabajadores no tienen en un 85% acceso a sistema de alcantarilla y aguas residuales en sus casas, teléfono y cable.

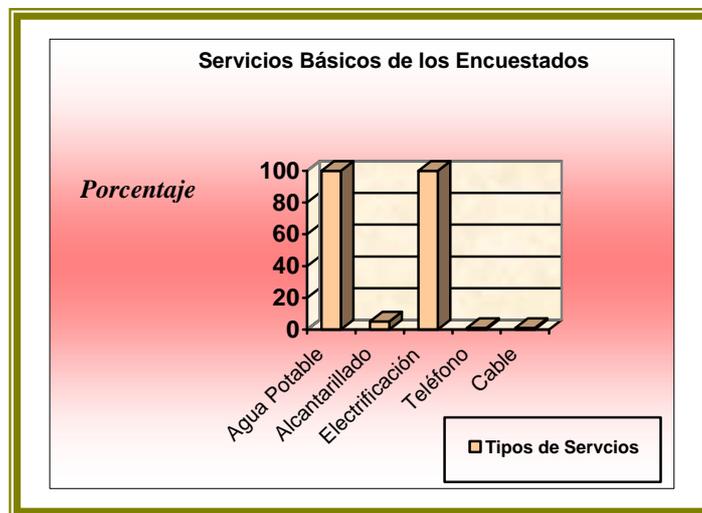
En este diagnóstico no se incluyó la pregunta, si las y los trabajadores que tienen los servicios de agua potable, cable y electricidad, si cancelaban sus facturas a tiempo, se encuentran morosos o si están ilegales. De acuerdo a las estadísticas de Unión FENOSA y

ENACAL, los porcentajes de personas con conexiones ilegales están entre el 25% y el 30% de los usuarios.

La rutina en el hogar es monótona para la mayoría de los entrevistados, no tienen tiempo para los hijos, estudios, pareja, todo se vuelve en un círculo vicioso que va desgastando física y emocionalmente a las personas. Las y los trabajadores necesitan tiempo para relacionarse con sus cónyuges e hijos.

Otro factor que incide en el bajo nivel de vida de las y los trabajadores es que los barrios en donde habitan se caracterizan por ser inseguros, calles de tierra, acceso limitado a agua potable, infraestructura de las viviendas deficientes y el medio dentro y fuera de sus casas es poco saludable y sin acceso a hospitales públicos.

Acceso a servicios básicos.



En cuanto al acceso a los servicios básicos en los hogares de las y los trabajadores, el 100% de los entrevistados tiene acceso a agua potable y electricidad, el 5% tiene acceso al servicio de alcantarillado sanitario, y solo el 1% tiene acceso al servicio telefónico y al servicio de televisión por cable.

Con estos datos se puede deducir también el poco acceso a recreación y distracción que tienen las y los trabajadores y sus familias dentro del hogar, y las malas condiciones de sus viviendas y barrios que no son urbanizados.

Capítulo II

Salud e Higiene Ocupacional en las Empresas Maquiladoras.

2.1. Higiene y Seguridad Ocupacional.

Es primordial enfocar el concepto de Higiene y Seguridad Ocupacional, antes de discernir los hallazgos y para poder determinar todos los elementos ligados al trabajo y entorno laboral de los y las trabajadores / as de las maquilas en Nicaragua.

Rama de la higiene encargada de prevenir las enfermedades profesionales y garantizar condiciones laborales, higiénicas y saludables mediante estudios, control de los aspectos higiénicos del ambiente de trabajo y del comportamiento psicofisiológico de hombre y sus afectaciones como consecuencia de la influencia del trabajo su organización y ambiente, así como mediante las disposiciones Normativas Higiénicas Sanitarias como las medidas laborales.

La constitución de Nicaragua, en el artículo N° 82, se refiere a las obligaciones que el gobierno tiene con la salud, higiene y seguridad ocupacional que las empresas deben de cumplir para ser habilitadas y posteriormente habilitadas. Las y los trabajadores deben de tener también sindicatos los que les representaran antes las diferentes comisiones que se deben conformar para velar por el cumplimiento por las empresas de las leyes nicaragüenses.

A) ASPECTO DE HIGIENE INDUSTRIAL:

A través de inspecciones técnicas realizadas se han detectado que los principales riesgos higiénicos industriales a los que están expuesto las y los trabajadores en las maquilas son los siguientes: problemas generados por los contaminantes químicos y físicos (Ruido, temperatura, ventilación, Iluminación y ergonomía industrial).

También es importante señalar que los trabajadores encuestados y participantes de los grupos focales nos confirmaron que la mayoría de las empresas no dotan a los trabajadores de los equipos de protección adecuado y unas cuantas empresas dotan al trabajador/a, pero no les obligan a utilizarlo ni los supervisan que usen el equipo de protección correctamente. Los grupos focales afirmaron que las y los trabajadores no reciben una debida capacitación en el uso y manejo del equipo de protección personal.



2.2. Medidas de Protección en la Empresa.

Los problemas de salud de las personas que trabajan en la zona franca varían, pero los de mayores incidencias corroboradas tanto en la encuesta como en el grupo focal son: Enfermedades respiratorias, dermatosis, enfermedades gástricas, infecciones en las vías urinarias y las infecciones de transmisión sexual (ITS).

“Desde que estoy en la zona franca considero que la gente sufre de dolores de cabeza, dolores de espalda, úlceras gastrointestinales, diabetes, colitis, sordera, fatiga muscular, tendinitis”. Trabajadora participante del Grupo Focal Ciudad Sandino.



El entorno laboral en las empresas de la maquila se caracteriza, según el 90% de los encuestados con: poca iluminación, mucho ruido, cambios fuertes de temperatura, pelusa presente en todo el ambiente, asientos no adecuados a posiciones cómodas para las operarias, la vista se cansa por estar fija en un solo objetivo y el nervio de la mano se tiende a perturbar por hacer maniobras repetitivas.

De igual manera, el entorno laboral repercute en el manejo de la dieta y nutrición de la mayoría de los y las trabajadores de Zona Franca, ya que no existen en todas las empresas condiciones adecuadas para que las y los trabajadores tengan acceso a comidas calientes, bien preparadas y saludables y espacios adecuados para que las y los trabajadores ingieran sus alimentos y meriendas.

La rutina alimenticia y entorno social son sedentarios, consumistas y desordenados, esta información fue confirmada en ambos grupos focales y en la encuesta realizada que nos dice que el 70% sostiene que las condiciones de los comedores dentro de las empresas son regulares, solo el 20% la considera buena. Las y los trabajadores mencionan que llevar su comida elaborada desde su casa les ocasiona muchos trastornos estomacales y desordenes alimenticios.

2.3. Accidentes Laborales y Salud Ocupacional.

Las definiciones de los siguientes conceptos son la base para determinar este capítulo y poder conocer que enfermedad es ocupacional, para hacer el análisis de nuestro estudio es primordial hacer inferencias en cuanto a la aplicación de estos conceptos en la práctica, en las maquilas en Managua y los municipios de Tipitapa, Mateare y Ciudad Sandino.

Riesgo laboral, “los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena”.

Considerando que existe riesgo laboral cuando.

1. Un trabajador este expuesto ha determinado daño para su salud.
2. Pueda materializarse de forma inmediata y suponer un daño severo para la salud de los trabajadores.

Existen a la vez, una serie de normas e instructivas sobre prevención de riesgos laborales, que indica como realizar una planificación de evaluaciones iniciales y periódicas de los centros de trabajo o fabricas por el MITRAB. Los trabajadores deben conocer esta información que les prevendrá de cualquier tipo de accidente laboral.

Enfermedad Profesional: “Es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador preste sus servicios y que provoque una incapacidad o perturbación física, síquica, o funcional permanente o transitoria, aun cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiese terminado la relación laboral”.

Daños para la salud del trabajador:

1. Las lesiones de carácter traumático sufridas en ocasión del trabajo.
2. Las enfermedades causadas o potenciadas por la acción intensa, repetida o continuada de energías, sustancias y organismos, presentes en el ambiente de trabajo.
3. Los daños causados o potenciados por los esfuerzos repetidos o continuados, físicos o mentales, realizados en el ejercicio del trabajo.
4. Las enfermedades de naturaleza síquica que sean esencialmente imputables al trabajo.

Dentro de las enfermedades comunes se encuentran una serie de enfermedades que son ocupacionales, tales como Asma, Hipoacusia, dermatitis de contacto, dermatitis alérgica, trastornos pigmentarios, osteoartrosis, espóndil artrosis, tendinitis, el aborto prematuro, malformaciones del niño y parto pre-termino. (Ver Anexo 3)

El desconocimiento de estos conceptos, y del funcionamiento de los convenios colectivos y Comisiones de Higiene y Salud ocupacional en cada empresa conllevan a que los riesgos y accidentes laborales aumenten con despidos de trabajadores injustificados. Este aumento es ocasionado por el desconocimiento pleno de las medidas o reglas que los trabajadores deben de conocer para tener un ambiente laboral sano.

De acuerdo a una entrevista realizada a la Clínica Centro Quirúrgico Médicos Unidos, La mayoría de los doctores que realizan los diagnósticos son profesionales que han estado en el puesto por unos dos años. La mayoría de los médicos especialistas tienen un mejor conocimiento de la salud ocupacional, ya que reciben capacitaciones del INSS, pero no tienen estudios específicos en medicina laboral, ni existen oportunidades para que ellos se puedan capacitar en el extranjero.

En el caso de los médicos generales quienes diagnostican las enfermedades antes que el medico especialista determine una enfermedad ocupacional, los médicos generales no poseen conocimientos específicos sobre la salud ocupacional, ocasionando que la enfermedad del trabajador/a se vuelva crónica.

Existen enfermedades como el cáncer, que no son consideradas enfermedades ocupacionales, aun cuando existe el riesgo de tumoraciones en la piel por contacto con químicos y en el ambiente de las maquilas se emiten una serie de gases en áreas como la de planchado, empaque y lavado. Estas tumoraciones se transforman en diferentes tipos de cáncer dependiendo del sistema inmunológico del trabajador.

Según, el Docente Freddy Alemán de la Universidad Agraria, las pilas sépticas que colindan con la Universidad Nacional Agraria, emanan gases tóxicos que han ocasionado el fallecimiento de cinco de sus compañeros de trabajo de manera extraña³.

Los contactos directos con químicos, gases tóxicos y exposición a radiaciones ocasionan: despigmentación de las manos y brazos y problemas que con el transcurso de los años pueden resultar en cáncer de piel, osteoporosis, y otras enfermedades.

El hecho que clínicamente no este comprobado que un entorno laboral con contacto directo a químicos y tóxicos, sea la causa principal de un cáncer de piel, osteoporosis y despigmentación, ocasionado por la falta de estudios sistemáticos en esta área afecta a muchas personas que manipulan sin protección adecuada a químicos y contaminantes.

Las enfermedades que traen desordenes sicomotores, stress, hipertensión, diabetes tampoco son consideradas laborales. Científicamente, la carga de trabajo que estos trabajadores realizan ocasiona stress lo que desencadena otros efectos secundarios que se pueden medir en estudios de casos de trabajadores que dejaron de laborar para las maquilas después de 5 años de trabajo continuo en estas.

De la misma manera las causas y efectos relacionados a las Infecciones de Vías Urinarias (IVU), por su naturaleza pueden ser ocasionados por el medio ambiente laboral de las zonas francas, ya que las y los trabajadores no ingieren muchos o suficientes líquidos durante la jornada laboral, están continuamente en una sola posición (se relaciona también a la Ergonomía Industrial), jornadas laborales largas, falta de permisos para ir al baño, el medio ambiente laboral esta contaminado haciendo que el cuerpo tenga que sudar mas y se necesita consumir una mayor cantidad de líquidos y se realizan levantamiento continuo de objetos pesados.

³ La Prensa, columna de opinión, del 14 de Agosto del 2005.

Por el otro lado, la falta de estudios específicos de las enfermedades comunes que se vuelven crónicas por el trabajo y el hecho que no existen conocimientos sobre la salud ocupacional en la mayoría de los médicos que atienden estos trabajadores, ocasiona que la comisión que valora los casos de las y los trabajadores determinen que la IVU se adquirió por otras razones como por contacto sexual, enfermedad hereditaria y sobre todo cuando el paciente menciona que este es un padecimiento familiar o que ya había sufrido de IVU anteriormente.

Cuando el paciente ya ha padecido de una enfermedad, los médicos y aun los entendidos en salud ocupacional, al no existir estudios de casos en las empresas de zona francas, ni los exámenes médicos requeridos tomaran que esta era una enfermedad que el trabajador ya padecía. Por lo que las decisiones para determinar si estas enfermedades son ocupacionales no están basadas en estudios sino en la percepción del medico que valore al trabajador/a.

Por las particularidades de la contratación de las empresas de las maquilas, y la vasta experiencia de los empresarios en estos temas los empresarios hacen cambios o mutaciones en su tratamiento a los trabajadores en sus empresas, emigrando desde otros países hacia nuestro país con pleno conocimiento de que dejan secuelas irreparables en la salud de los trabajadores que les dieron su tiempo y esfuerzos.

Los accidentes reportados a las Unidades de Servicios por Riesgos Profesionales de Médicos Unidos y Policlínica Oriental son 87%, accidentes laborales en el lugar de trabajo, cortadura de manos, dedos, pinchazos profundos de agujas, partes prensadas por las remachadoras, inserción de agujas en ojos, frente, mano, y otros lugares del cuerpo en contacto con las máquinas.

El 11 % son accidentes de trayecto como; luxaciones, prensiones de mano, entre otros. El 2% de los accidentes son reportados como accidentes pero con una corta investigación son descartados como laborales. De acuerdo a la ley cualquier accidente que se realice entre el trayecto de la empresa y dentro de la empresa o horas laborables es un accidente de trabajo.

Mayores incidencia según el Hospital Bautista (Empresa Previsional).

No.	Tipo de Enfermedades	Porcentaje.
1	Enfermedades de transmisión sexual virus papiloma humano, chancro, sífilis y control ginecológico.	35%
2	Dermatitis eczema, mandas, vías respiratorias (faringitis, rinofaringitis y tuberculosis)	42%
3	Control de embarazo y visitas al pediatra.	23%

Este cuadro solamente incluye trabajadores de las maquilas atendidos en el hospital Bautista durante el mes de Julio del 2005.

2.3. Factores de Riesgo en las Empresas Maquiladoras.

Las inspecciones a las empresas de la maquila deben ser realizadas no solo por el MITRAB sino involucrar a todas las organizaciones relacionadas con las maquilas. Los resultados de

las inspecciones, deben ser dados a conocer al pueblo de Nicaragua a través de los medios de comunicación.

El MITRAB debe obligar a toda empresa a realizar exámenes pre-empleo, periódicos y de reintegro, es por tanto una muestra de cómo la balanza esta actualmente hacia los empresarios y no benefician a los trabajadores.

En la actualidad los trabajadores llevan consigo su propio certificado de salud lo que pueden ser falsificados u obtenidos de manera fraudulenta, este certificado reemplaza el examen pre empleo. El examen pre-empleo incluye desde exámenes generales, examen físico clínico y examen de Otoscopia y audiometría

Los exámenes periódicos a los trabajadores que están expuestos a sustancias químicas, son importantes para determinar la aptitud del trabajador para realizar el trabajo por el cual fue empleado, y medir los factores de riesgo en que se encuentra. Al empleador estos exámenes le ayudaran a determinar donde el debe mejorar para disminuir los riesgos y accidentes laborales.

El examen periódico, se debe de aplicar a los 3 meses después de haberse empleado al trabajador y cada seis meses para los trabajadores permanentes. Ambos exámenes deben incluir una serie de evaluaciones cardiologías, visuales, faringes, audio, etc., dependiendo de la actividad especifica que el trabajador realice.

El examen de reintegro, es el que se debe realizar para determinar si un trabajador después de haber padecido una enfermedad laboral o accidente debe de incorporarse a sus labores normales en la empresa. Esto con el objetivo de reintegrarlos a su trabajo anterior o reubicarle dentro de la empresa acorde a sus capacidades funcionales.

Existen otros factores dentro de las empresas, que inciden en el riesgo de los accidentes laborales como en las enfermedades ocupacionales tales como:

A - La Iluminación: La luz es uno de los principales factores micro climáticos que condicionarán no sólo la confortabilidad del puesto de trabajo, sino el propio rendimiento laboral, pues está íntimamente ligada a la regulación de los estados de alerta y descanso del ser humano.

La luz estimula determinados centros nerviosos, a través de la retina y el nervio óptico y provoca secreciones hormonales (mela tonina, entre otros) que van a influir sobre los ritmos biológicos del organismo y especialmente sobre el de vigilia-sueño

B - Vibraciones: Las vibraciones son contaminantes físicos del medio laboral. Las vibraciones mecánicas consisten en el movimiento oscilatorio de las partículas de un cuerpo sólido; pueden ser periódicos o aleatorias.

C - Temperatura Adversa: En la industria, de acuerdo con las operaciones que se realicen, hay variaciones de temperatura; en la industria moderna generalmente los procesos tecnológicos van acompañados de una gran generación de calor.

D – Ergonomía Industrial: Es el conjunto de técnicas que tratan de prevenir la actuación de los factores de riesgo asociados a la propia tarea de las personas. Los trabajadores deben contar con un puesto de trabajo cómodo y eficiente que no le va causar problemas de salud al trabajador.

Existen una serie de directrices para la comodidad del trabajador, posiciones rectas frente a su maquina, mesas y asientos a la misma altura, soporte adecuados para los brazos, pies y piernas o según sea la actividad realizada por el operario o trabajador.

En las maquilas existe el modelo de hacer movimientos y actividades repetitivas con una alta frecuencia, con periodos de tiempo sin intervalos, con menos pausas, se trabaja de pie mucho tiempo, lo que también incide en pésima circulación de la sangre y afecta la ergonomía del trabajador.

Un importante hallazgo en las Empresas de Riesgos Profesionales, es que ninguna empresa realiza chequeos pre empleos ni periódicos, en las maquilas, Si las empresas maquiladoras no acatan lo estipulado en la ley y en las normas de higiene y seguridad ocupacional. El INSS o el MITRAB deben multar a cada empresa que incumpla las leyes de nuestro país y no permitir que los empresarios contraten desordenadamente a las y los trabajadores.

En la práctica, sabemos que si las y los trabajadores, fuesen examinados periódicamente por un medico general con conocimiento de salud ocupacional, se podrían diagnosticar y prevenir en un corto plazo una enfermedad ocasionada por el trabajo que se puede volver crónica y ayudar a determinar si realmente existen mas enfermedades que son producto del trabajo en las maquilas.

Las encuestas nos confirman que las empresas maquiladoras no cumplen con las directrices técnicas que las normativas del MITRAB indican que existe mala iluminación, contaminación del aire con pelusa, ruidos excesivos, sillas no adecuadas y la falta de capacitación a las y los trabajadores en cuanto a la Higiene y Salud Ocupacional.

Las empresas de riesgos laborales no reportan al MITRAB, los accidentes laborales solo al INSS, con el fin de que el INSS haga que las empresas tomen las medidas necesarias para el cumplimiento de las leyes y normativas existentes en el caso que los accidentes se den por negligencia del empleador el INSS debe de imponer multas a los empleadores pero los montos no son especificados.

El procedimiento de control de los reportes de accidentes laborales y enfermedades laborales entre el MITRAB y el INSS, tiene bastantes “cuellos de botella”, los que propician la falta de interés del empresario de la maquila en velar por la salud de los trabajadores. Así como la falta de estudios médicos e inmunológicos de las patologías de las enfermedades comunes que se convierten en enfermedades ocupacionales y crónicas.

Esto hace según los trabajadores y sindicalistas que no se les de seguimiento, ni se indemnice al trabajador/a cuando un accidente laboral o enfermedad ocupacional cause una incapacidad temporal a un trabajador.

2.5. Función de la Comisión de Higiene y Seguridad.

La resolución ministerial sobre las comisiones mixtas de higiene y seguridad del trabajo en las empresas, mandata la formación de comisiones y estas tienen el deber de ser el órgano que ayuda por velar el cumplimiento de las normas de protección y prevención de riesgos, y se deben por la ley constituirse con igual número de representantes de trabajadores y empleadores, y ser electos para un periodo de dos años

Esta comisión debe ser conformada por los empleadores quienes pondrán a sus representantes y los trabajadores deben elegir a sus representantes de acuerdo a la cantidad de trabajadores que laboran en las empresas. En el caso de las maquilas los representantes de los trabajadores deberán ser más de 4 por empresa, ya que cuentan la mayoría de estas empresas con más de 1000 trabajadores.

De los representantes de los trabajadores existen también, una serie de condiciones que el empleador debe respetar:

1. Los sindicatos pueden ser los que conformen los representantes de los trabajadores en esta comisión.
2. Serían los mismos trabajadores o sindicatos quienes elegirán al que renuncie o deje de laboral en la empresa y sea parte de la comisión.
3. A las personas miembros de la comisión que representan a los trabajadores, NO pueden ser despedidos durante el periodo que ellos sean miembros de la comisión de Higiene y seguridad.

Funcionamiento de las comisiones mixtas de higiene y seguridad:

Apegados a la realidad de las empresas de la zona franca, confirmado por las encuestas y los participantes de los grupos focales este diagnóstico encontró que el funcionamiento de las comisiones es ilícito, inoperante e inexistente. Ya que pocas empresas cumplen con todos los requisitos de la conformación, seguimiento y realización del avance en salud ocupacional y solución de problemas en las empresas de la maquila.

Las empresas que cuentan con sindicatos como representantes de los trabajadores, también incumplen las funciones que estas comisiones deben realizar. Es conocido que muy pocas empresas en las maquilas respetan el fuero sindical y trabajadores son despedidos sin justificación alguna y que les aplican a los despedidos los empresarios el Código del Trabajo sin ningún fundamento jurídico.

Los trabajadores que conforman las comisiones son despedidos principalmente, porque estas comisiones velarán por la existencia de las condiciones de trabajo adecuadas para los trabajadores, como también del equipamiento de materiales y equipos para proteger a los trabajadores de accidentes y disminuir los riesgos de contraer enfermedades laborales.

Entre las condiciones de trabajo óptimas están la evaluación de los siguientes factores que a su vez aumentan la productividad de los trabajadores de la maquila o fabricas:

Efectos sobre la salud de estas condiciones micro climáticas:

A – La falta de iluminación conlleva al forzamiento de la vista causando a mediano plazo, problemas como la miopía y necesidad de uso de lentes para poder leer en áreas donde no hay suficiente iluminación,

B – Las vibraciones ocasionan usualmente problemas de estrés, otitis y disminución de la audibilidad de los trabajadores expuestos a esta condición adversa.

C – La temperatura ocasiona diferentes efectos que pueden ser muy peligrosos:

1 - Efectos psicológicos: Irritabilidad, ansiedad, incapacidad para concentrarse en su actividad.

2 - Efectos Somáticos: Erupciones cutáneas por obstrucción de glándulas sudoríparas, calambres musculares por una sudoración marcada con pérdida de sales, agotamiento por calor (manifestado por palidez, sudoración profusa, piel fría, síncope e hipertermia) y síncope de calor o golpe de calor el cual constituye una emergencia médica, manifestado por mareos, náuseas, cefalea intensa, piel seca y caliente por falta de sudoración, temperatura corporal muy alta, confusión, colapso, delirio y coma puede llegar a shock y a la muerte.

La existencia de comedores, duchas, acceso al agua, inodoros y vestidores, y supervisión debe estar a cargo de esta comisión. La comisión debe velar por garantizar las condiciones óptimas de seguridad e higiene industrial y ocupacional para que el trabajador corra los mínimos riesgos de accidentes y enfermedades en su lugar de trabajo.

2.6. Principales Problemas y Necesidades de los Trabajadores/as en las Empresas Maquiladoras.

Equipos de Protección:

El uso del equipo de protección es de carácter obligatorio, y la empresa debe de suplir de este gratuitamente a todos los trabajadores de acuerdo a la actividad productiva que el trabajador realice. Las razones encontradas para que las y los trabajadores no utilicen el equipo de protección son las siguientes:

- ✓ No utilizan las mascarillas, guantes y equipo protector por razones de cultura y adaptación al uso de la misma. Esto también es parte de la falta de habituarse a usar el equipo correspondiente y los empleadores, supervisores no obligan al trabajador a usar estos equipos de protección.
- ✓ La incidencia de la temperatura ambiente también influye en la no utilización de equipo de protección, ya que disminuyen la productividad de los trabajadores al sobre cargar sus cuerpos con cubiertas externas que disminuyen la ventilación del cuerpo

(Sudoración), acumulan grandes cantidades de bacterias en el cuerpo que ocasionan problemas de salud a corto plazo.

- ✓ En muchos casos el equipo de protección que se utiliza no es el óptimo, y se utilizan por más tiempo que sugerido por el fabricante. Las empresas de maquila para ahorrarse los costos tienen equipo de protección de menor calidad, este equipo usualmente son más rígidos, menos adaptables a las partes del cuerpo y no materiales de primera calidad.
- ✓ Hay resistencia de las trabajadoras a ponerse las mascarillas, y equipo de protección. En algunas empresas las mascarillas y gabachas tienen un costo que el trabajador debe de pagar por usarlas. Estas según las normativas del MITRAB a los empresarios deberían de ser gratis sin costo alguno.

Capacitación de los trabajadores:

De acuerdo a la Norma Ministerial de Higiene y seguridad del trabajo en el sector maquilas de prendas de vestir en Nicaragua, en Abril del 2002 en el Capítulo VII, Artículo 15 se refiere a la garantía de capacitación a los trabajadores al menos una vez al año en materia de Higiene y Seguridad establecidas por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Laboral.

La capacitación a trabajadores en Higiene y seguridad laboral es casi nula, ya que esto implica la inversión de recursos económicos para garantizar el cumplimiento de esta norma para las maquilas. Los ensayos de evacuación que las empresas de la maquila realizan los hacen durante 15 minutos y buscan tiempo cercano al almuerzo o la hora de salida.

De igual manera, si existe la rotulación de lugares peligrosos dentro de la empresa (Grupos focales). El analfabetismo y bajo nivel escolar de los trabajadores y la falta de habituación y cultura a obedecer las señales y al uso del equipo de protección deberían de ser causas para capacitar a los trabajadores en estos temas.

Del trato a mujeres durante su embarazo, parto y lactancia:

De acuerdo a las leyes del INSS, las mujeres embarazadas tienen 42 días de pre natal y 42 de post natal, no importa si nace prematuro o no, la mujer debe de estar 84 días de reposo en su casa. En los casos que el niño fallezca, la mujer no tendrá derecho a ningún tipo de descanso.

Si la mujer durante su embarazo sufre algún tipo de accidente en su puesto de trabajo, la empresa debería hacer el cambio del puesto si el médico que la valora, se lo diagnostica. La Empresa previsional debería preguntar a la embarazada durante su primer chequeo del crecimiento del niño, si el trabajo que realiza le está ocasionando algún problema con su embarazo o si siente dolores al realizar su trabajo.

Cuando existen problemas o dolores en las embarazadas el médico está en el deber de notificar a la empresa a que la embarazada sea cambiada de posición de trabajo por una de menos trabajo físico. Este puesto de trabajo debe tener mejores condiciones y menor trabajo físico.

Se han dado casos de embarazos con complicaciones, y de abortos causados por el trabajo físico y extenuante en las maquilas. El problema es que clínicamente un aborto puede ser causado por múltiples razones y los doctores obviarán las condiciones de la trabajadora que le pudieron también causar ese aborto.

Los doctores de las empresas médicas provisionales en los alrededores de las maquilas como pudimos constatar desconocen de salud ocupacional y fácilmente aducen que otras condiciones en que realizan su trabajo, el trayecto, factores micro climáticos que inciden en su organismo, incluyendo a causas como la mala alimentación, maltrato en su casa y descuido o movimientos bruscos de la madre.

De igual manera debe de tratarse la lactancia materna, ya que nuestras leyes mencionan que la mujer debe amamantar al niño al menos los primeros 6 meses. Aunque la ley da la opción de entregar a la madre leche en polvo como sustituto de la leche materna. Se debería en vez de darles la leche que no tiene los mismos nutrientes que la materna, la promoción de la lactancia materna en el centro de trabajo. (Ley 340, Ley Orgánica de Seguridad Social, artículo 97).

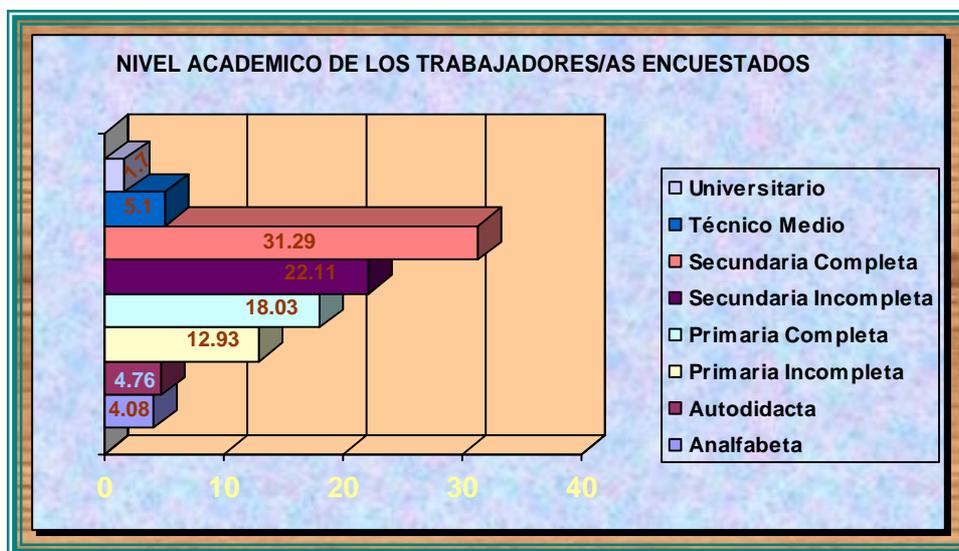
CAPITULO III.

La Educación de las y los Trabajadoras/res en las Maquilas.

3.1. Situación en Educación de los Trabajadores/as en las Empresas Maquiladoras.

El acceso a la educación es libre e igual para todos los nicaragüenses. La enseñanza primaria es gratuita y obligatoria en los centros del estado. La enseñanza secundaria es gratuita en los centros del estado, sin perjuicio de las contribuciones voluntarias que puedan hacer los padres. Nadie podrá ser excluido de ninguna forma del un centro estatal por razones económicas. Artículo 121 Constitución política de Nicaragua y sus reformas 2003.

En este estudio encontramos en la muestra que el nivel educativo de los encuestados, varia desde un 4.8% de analfabetas, el 4.76% autodidactas, 12.93% primaria incompleta, el 18.03% primaria completa, el 22.11% secundaria incompleta, 31.29% bachilleres, 5.1% técnicos medios y 1.7% universitarios.



Encontramos al realizar la inferencia de los datos de niveles escolares que no han alcanzado la educación media con un **62.63%**, frente a un 31.29% de la muestra que si concluyó su secundaria, evidencia que la fuerza laboral en las zonas francas tiene como promedio un nivel educativo entre primaria incompleta y secundaria incompleta.

Las y los trabajadores con un nivel académico de bachiller o secundaria incompleta, usualmente ingresan con miras de trabajar transitoriamente mientras encuentran otro trabajo y siguen sus estudios pero son absorbidos por el empleo en las maquilas porque no les da tiempo de continuar con sus estudios y el mercado laboral nicaragüense no tiene una creciente oferta para demanda de empleo.

Las comunidades aledañas a las zonas francas tienen acceso a la educación primaria, pero los trabajadores no pueden acceder a la misma por la falta de tiempo, dinero y energía para estudiar diario. El trabajador de la zona rural también invierte más tiempo en trasladarse desde su hogar hasta las empresas donde labora.

Una realidad es que el nivel educativo de las y los trabajadores no hace ninguna diferencia en cuanto a sus oportunidades de mejorar su salario, ser promovido a otro empleo o ganar un salario mejor por ser un trabajador calificado, dentro de las empresas que fue contratado.

Para el Empresario:

Para el Empresario como un requisito indispensable de contratación de un nuevo empleado tener un buen nivel de escolaridad no es necesario, únicamente es importante al menos leer y escribir, un nivel de escolaridad alto amerita un mejor salario, las expectativas salariales del trabajador tecnificado y universitarios son más altas.

Esto representa una ventaja para el empleador ya que los trabajadores sin mucha preparación educativa y académica no se interesan por tener suficiente conocimiento de sus derechos laborales y no buscan maneras de reclamar estos derechos a los empresarios, por desconocimiento o desinterés de igual manera no esperan recibir un salario de acuerdo a la industria manufacturera.

De acuerdo a la encuesta realizada el 97 % de los trabajadores considera que no hay un requisito mínimo para ingresar a la zona franca, el restante 3% respondió que si lo hay o que no lo sabía cuando ingreso. En ningún momento de la contratación del trabajador le es solicitado por el empleador, su certificado de notas validando su nivel de escolaridad.

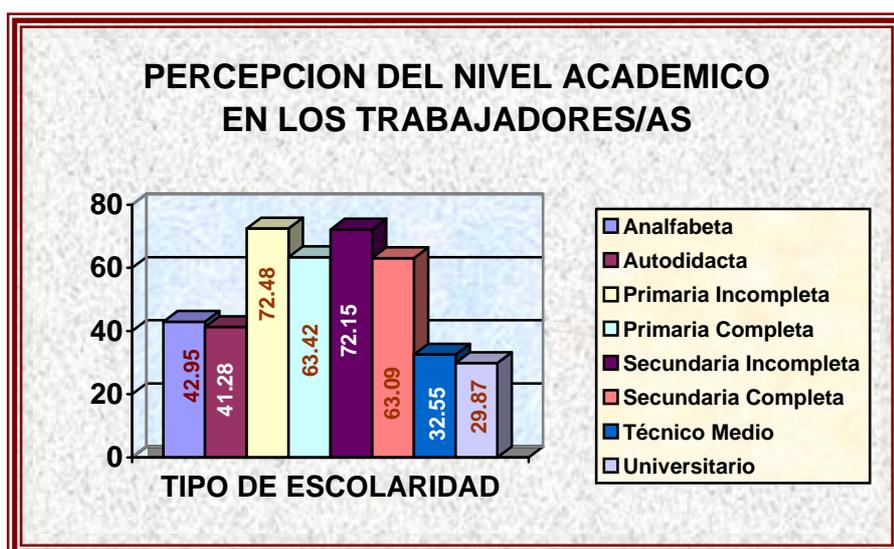
Estas cifras comprueban el hecho que los empresarios consideran el grado de escolaridad no importante, porque lo que se necesitan son personas con cualidades físicas, juventud, disponibles inmediatamente para trabajar, del sexo femenino preferiblemente y con pocas aspiraciones.

Para ingresar a las maquilas no es solicitado ningún tipo de certificado de notas o comprobación del nivel escolar al momento de la contratación, salvo en los casos que el trabajador lo lleve al momento de aplicar al trabajo y cuando las y los trabajadores apliquen a un puesto administrativo dentro de la maquila.

A los empresarios de Zonas Francas, les es más importante el certificado de salud y la cédula de identidad que su preparación académica.

Percepción de los trabajadores/as:

Según este estudio, sobre la percepción de los trabajadores del nivel académico de los trabajadores. A la pregunta: “¿Cual es el nivel de Escolaridad de los trabajadores en esta empresa?”, La respuesta permitía al encuestado seleccionar todos los niveles de educación posibles dentro de las empresas maquiladoras. Por lo que cada porcentaje solamente refleja a las y los trabajadores que incluyeron ese nivel escolar en su respuesta.



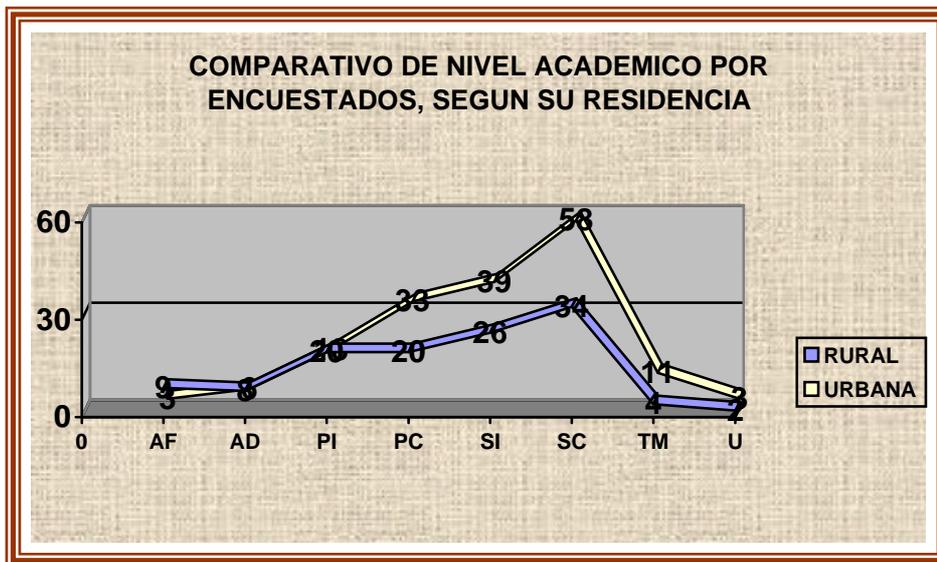
Los porcentajes de las respuestas de las y los trabajadores encuestados son:

El 42% de los encuestados afirman que dentro del nivel escolar de las y los trabajadores hay analfabetas y autodidactas. Un 72% de los trabajadores afirman que existe trabajadores con nivel escolar de Primaria incompleta y secundaria incompleta, un 63% consideraron primaria completa y secundaria completa y el 30%, que existen técnicos medios y universitarios.

Este dato, nos muestra que la mayoría de los trabajadores de las empresas de zonas francas consideran que sus compañeros de trabajo tienen mayormente cursados algunos años de educación básica y secundaria. Y comprueba que los trabajadores calificados o con al menos 2 ó 3 años de estudios universitarios, no les es atractivo trabajar en las empresas de zona franca.

Las personas que residen en las zonas rurales cuentan con un nivel educativo mas bajo que el área urbana, en la muestra se encuestaron a trabajadores de 12 empresas que están fuera del perímetro de Managua, encontrándose un total de 9 personas analfabetos, 8 autodidactas en el área rural, de un total de 26 autodidactas y analfabetas encuestados en ambas áreas poblacionales, para un 65% de autodidactas y analfabetas en la muestra pertenecientes a las zonas rurales.

Según el siguiente gráfico podemos observar que las y los encuestados de las zonas francas localizadas en las áreas rurales su nivel escolar es menor que en las áreas urbanas.



La repercusión en el hogar:

La educación de sus hijos es una de las mayores preocupaciones de los trabajadores de las empresas maquiladoras. Los colegios públicos y autónomos, les cobran cuotas a los padres de familia. La rutina de trabajo en las empresas maquiladoras inhibe a los y las trabajadores con hijos en edad escolar que puedan ellos interactuar y ayudar a sus hijos en las tareas escolares y en los deberes de sus hijos con sus maestros y directores.

El manejo de la educación a sus hijos es muy importante para los padres, siendo un reto para todos los trabajadores la solución a este problema, Según los participantes de grupos focales. Una de las alternativas es que se les capaciten en como poder construir puentes de comunicación entre los agentes de este círculo, padres trabajadores de maquilas, sus hijos y los maestros.

El cobro de la colegiatura del hijo y del trabajador de la maquila no puede ser sostenido por el trabajador por los bajos salarios que perciben.

Un dato encontrado en los grupos focales es la presencia de muchos jóvenes en el sistema de zonas francas, que tienen aspiraciones de estudiar, pero con las jornadas laborales que desempeñan no les queda tiempo para seguir con sus estudios o preparación académica.

En el grupo focal de Tipitapa, los padres de hijos jóvenes manifestaron que están heredando el trabajo de las maquilas, a sus hijos; por que con sus ingresos económicos no pueden costear estudios universitarios a sus hijos, por lo tanto los que logren terminar con el bachillerato, deben de buscar como trabajar como expreso una señora

“Las maquilas los esperan por que esa es la universidad de Tipitapa”, esta expresión fue aprobada por el resto de asistentes. Grupo Focal de Tipitapa.

3.2. Disposición a recibir Educación de Adultos, para Completar sus Estudios:

El Artículo 122 de la constitución política de Nicaragua establece: Que los adultos gozaran de oportunidades para educarse y desarrollar habilidades por medio de programas de capacitación y formación. El estado continuara sus programas educativos para suprimir el analfabetismo.

En las encuestas, las y los trabajadores afirmaron que están dispuestos a recibir algún tipo de educación en su lugar de origen. La encuesta nos dice que el 96% de los encuestados están dispuestos a participar siempre y cuando se le promuevan estos cursos o clases y obtengan certificados.

El 96% de los encuestados cree que el domingo es el día para que ellos pudiesen ser capacitados o recibir sus clases respectivas. Los grupos focales consideraban los costos como un obstáculo para el inicio del proceso de aprendizaje.

La creación de valores en los padres sobre la importancia de su educación y de sus hijos, la mejoría del nivel de escolaridad es de mediano plazo. Debe de ayudárseles a tener y crear más aspiraciones, proveyéndoles con herramientas educativas para lograr obtener al menos un diploma de bachillerato.

En los grupos focales manifestaron su interés de participar en cursos de capacitación técnica a distancia, alfabetización o educación de adultos como dicen ellos, talleres o encuentros sobre derechos laborales, derechos humanos y seguridad social.

3.3. Conocimientos sobre Capacitación en el Área Laboral.

El termino capacitación según el diccionario Oxford, es “dotar de conocimientos especializados en un determinado tópico a través de una enseñanza continua y especifica a un grupo de personas”. Es importante conocer este termino para poder analizar si realizan los empresarios de las maquilas capacitaciones a sus trabajadores.

A los trabajadores que se encuestaron sobre si recibían capacitación en educación de adultos, el 95% respondió que no y solo el 5% respondió que no saben, nadie contesto que recibían capacitación en educación de adultos.

En los grupos focales, los participantes afirmaron que a los empresarios no les interesa dar estas capacitaciones porque implican mas gastos para ellos, las y los trabajadores al tener una mejor educación son mas dados a reclamar sus derechos como trabajadores.

Que si reciben capacitaciones o cursos los trabajadores de parte de las empresas maquiladoras, un 83%, dijo que no, un 13% dijo que si y el 4% restante respondió que no sabe o no contesto a la pregunta. En esta pregunta, es importante señalar que los trabajadores desconocen el término capacitación.

Los encargados de Recursos Humanos y empresarios tergiversan la enseñanza de una simple operación para llamarla capacitación. Los participantes del grupo focal y 13% de los encuestados que respondieron afirmativamente a la pregunta sobre si recibían capacitaciones, consideran una capacitación, el hecho de aprender una simple operación en las maquinas.

Las encuestas que aplicamos muestran como capacitaciones a charlas informales que los supervisores tienen con los y las trabajadores, para mejorar la producción, orientación del trabajo, cuando los diseños son cambiados y operaciones diferentes que los trabajadores deben realizar por cambios casuales de la operación que el trabajador esta realizando.

En estas capacitaciones, únicamente existe como trasfondo, el trabajo forzado para el cumplimiento de metas de producción en una línea determinada de ropa para cumplir con los tiempos de entrega que la empresa tiene con los compradores de las prendas de vestir. Posteriormente a esta capacitación el trabajador regresa a su puesto de trabajo anterior.

Una capacitación debería incluir aspectos técnicos en el uso y mantenimiento básico de las maquinas, entregándoles a ellos un diploma o certificado haciendo constar que sus trabajadores son mano de obra calificada.

Estas pseudo capacitaciones no les generan ni un mejor ingreso, una promoción dentro de la empresa y menos que reciban algún tipo de certificado que les acredite como capaces de desempeñar determinadas operaciones dentro de las empresas maquiladoras. Por el contrario, solamente generan personas realizando operaciones repetitivas sin ningún conocimiento técnico.

Esta realidad es sufrida también por bachilleres, técnicos medios y universitarios que ingresan a trabajar a las empresas maquiladoras, a sabiendas que su nivel académico no los va a llevar a ganar de inicio mas del salario mínimo, u obtener un mejor puesto que un trabajador que tiene menor nivel académico.

3.4. Promoción a otros Cargos de Desempeño.

***“La promoción de personal en las empresas maquiladoras esta basada en la capacidad de una persona de ser servil, que apliquen con o sin justificación las leyes y el código del trabajo a los trabajadores, condescendiente con los jefes de áreas y gerentes de empresas”
Grupo Focal Tipitapa.***

Los trabajadores nicaragüenses de las maquilas por su bajo nivel académico, según nuestra encuesta se obtuvo que el 73 % cursaron cualquiera de estos niveles escolares primaria incompleta, primaria completa y secundaria incompleta. Esta premisa, nos indica que nuestros trabajadores no son atractivos para empresas que entran bajo el régimen de zonas francas que necesitan para su estadía en nuestro país de mano de obra calificada.

Los grupos focales mencionaban que ningún beneficio obtienen al tener más educación en términos de mejorar sus salarios ya que no existe una promoción conforme norma o políticas de empresas como la señoría o antigüedad, tecnificación de la mano de obra, cursos técnicos, capacitaciones y nivel académico.

La falta de motivación al trabajador con la aplicación de las promociones a mejores cargos y bajos salarios nos lleva a tener trabajadores que continúan haciendo operaciones mecánicas dentro de las empresas maquiladoras, con salarios mínimos para familias que continúan viviendo en extrema pobreza.

De hecho, la promoción de los cargos tiene que iniciarse con la tecnificación y calificación de nuestra mano de obra cumpliendo con ciertos estándares normados por el MITRAB. Debemos de llenar requisitos técnicos mínimos para optar a un cargo dentro de las maquilas que incluyan un mejor nivel académico.

Una de las grandes barreras a derrocar es el hecho que la promoción de los cargos dentro de nuestra sociedad está íntimamente ligada con las familias, nexos políticos, conveniencia del empleador o favores pendientes, hasta factores culturales dentro de nuestra sociedad como el amiguismo.

Países como Costa Rica, aun si no formasen parte del TLC con Estados Unidos continuarán recibiendo Zonas francas que paguen mejores salarios, por que su nivel académico promedio es el más alto de Centroamérica, su nivel de analfabetismo es el más bajo. Según estudios realizados por la UNESCO, Nicaragua tiene un 35% de analfabetismo hasta el 2004, se encuentra debajo de Honduras en salario y con un analfabetismo más alto.

3.5 Discriminación:

Dentro de las empresas maquiladoras al igual que otras empresas existe la discriminación, las razones para que un ser humano sea discriminado son múltiples de acuerdo a la declaración universal de los derechos humanos, podemos ser discriminados por nuestro color, idioma, apariencia física, impedimentos, edad, sexo, raza, credo político y religioso, y por pertenecer a una determinada clase social.

La realidad de las maquiladoras en Nicaragua nos muestran que requisitos básicos para conseguir un trabajo dentro de estas son: Joven, en aparentes excelentes condiciones físicas, de buena presentación, sin conocimiento alguno de operaciones con maquinas de coser industriales, bachiller y sin defectos físicos (Incluyendo sobrepeso)

El maltrato en las empresas es físico, psicológico y hay acoso sexual pero proviene de los supervisores nicaragüenses mayormente. La oposición a este maltrato trae como consecuencia la discriminación y los despidos de las y los trabajadores. El pertenecer a un sindicato “negro”, constituye ser objeto de discriminación con el objetivo de obligarte a renunciar o de simplemente aplicarte el Código del Trabajo para prescindir de tus servicios.

Los trabajadores mayores de 35 años, necesitan mantenerse en las maquiladoras, buscar otro trabajo se comienza dificultar e iniciar un negocio por cuenta propia es una buena opción. En los grupos focales los trabajadores en esas edades mencionaban que ellos no pueden desempeñarse en otro trabajo diferente por su edad, y por esto son discriminados y maltratados por los supervisores quienes saben que ese trabajo es muy importante para la manutención de la familia del trabajador.

Los trabajadores provenientes de zonas rurales laborando en zonas francas de Ciudad Sandino, Tipitapa y Mateare. Según las encuestas realizadas perciben que están siendo empleados pero son discriminados por su bajo nivel cultural y académico.

La discriminación laboral existe ya que si las personas no se muestran físicamente saludables, jóvenes y con buena vista no son contratadas y si no tienen un nivel académico de bachiller no pueden ser inspectoras.

Lo cierto es que los dueños de las maquilas solamente les interesan que los trabajadores desempeñen una operación en las máquinas con rapidez y calidad, durante jornadas largas durante seis días a la semana.

CAPITULO IV

CONSIDERACIONES FINALES Y RECOMENDACIONES.

4.1 Consideraciones Finales:

El proceso de toda la información obtenida a través de los grupos focales y las entrevistas encausan hacia la búsqueda de soluciones sobre los diferentes temas analizados en este diagnóstico.

Políticas laborales.

Una causa que provoca bajos niveles organizativos es el fuerte y marcado individualismo, este se manifestó en casi todos los instrumentos; muchos quieren ser atendidos y escuchados pero de forma individual y no en grupo, además la falta de conocimiento de trabajar en grupo y liderazgo sindical, aumenta más este factor en contra.

Es obvia la existencia de sindicatos "blancos", a favor de los empresarios y en contra del trabajador; los trabajadores/as los denominan "blancos" por sus características entre las que sobresalen: no aplican, ni capacitan a sus afiliados sobre el código laboral, ni informan a sus afiliados y trabajadores sobre los tipos de negociación que realizan con los empresarios, denuncian a los trabajadores que buscan como organizarse en sindicatos "No blancos" y no apoyan reclamos justos de las y los trabajadores al serles violados sus derechos como trabajador de una empresa.

Las y los trabajadores manifestaron que los sindicatos en general solamente capacitan a los sindicalistas y trabajadores que estén directamente asociados con los sindicatos y estos no comparten los conocimientos con el resto de los trabajadores. De la misma manera, la creación de sistemas de multiplicación de los talleres y redes es necesaria ya que el gobierno continuara al menos en los próximos 10 años impulsando las zonas francas.

Los salarios no son justos o suficientes para cubrir los gastos del hogar. Además que no coinciden con los costos de la canasta básica, ni corresponden con la cantidad real de horas extras que los trabajadores laboran para poder al menos proveer lo mínimo en alimentación, y tienen serios problemas para enviar sus hijos a los colegios y comprar sus útiles escolares.

Los participantes del grupo focal manifestaron que: el salario no rinde para todas las necesidades básicas del hogar, y que sus ingresos los invierten en el siguiente orden, la mayor parte en alimentación de todos los miembros del hogar, luego los pagos de agua y energía eléctrica y por ultimo el pago de cuotas de escolaridad de sus hijos.

Los hombres y mujeres expresaron que trabajan en las maquilas por que no hay trabajo en otra parte, y no adquieren ningún tipo de conocimiento técnico que permita optar a otras oportunidades de trabajo; la existencia en las zonas francas de maltrato físico y psicológico esta asociado también con las jornadas o cargas horarias muy extensas.

La medida en que los empleos en la zonas francas de nuestro país aumentan no corresponden con la demanda de empleo real; por lo que la existencia de mayor desempleo se mantiene, y los empresarios no están presionados a pagar mejores salarios debido a la alta demanda de empleo, entonces el empleador paga a su gusto y antojo.

La mayor parte de las y los trabajadores desconocen sobre sus derechos laborales y si los conocen prefieren no mencionarlo por miedo a perder su empleo. Los empresarios están concientes que un trabajador que conoce sus derechos puede reclamar con razón cualquier violación a sus derechos.

Las y los trabajadores tienen poco conocimiento del uso y alcance de las colillas del INSS que les permite acceder al sistema de salud previsual a ellos y sus hijos. Las y los trabajadores necesitan conocer todo el proceso que incluye la escogencia de una empresa previsual que ofrezca el mejor servicio beneficios a las y los trabajadores y los medicamentos y enfermedades que son cubiertas por el sistema de seguridad social nicaragüense.

En su mayoría las y los trabajadores desconocen los problemas del hogar, por sus horarios salen de sus casas a las 6 de la mañana y regresan cerca de las 9 de la noche, de lunes a viernes, en los casos de trabajadores con hijos estos quedan dormidos y los encuentran dormidos al regresar de la jornada agotadora por lo que no pueden ni hablar con ellos, para saludarlos, preguntarles sobre el colegio o conocer sobre sus emociones, amistades y comportamiento.

Conclusiones de la situación laboral de los trabajadores.

1. Necesidad de una organización beligerante que ofrezca a las y los trabajadores oportunidades de capacitarse en temas laborales, defienda sus derechos humanos y laborales y no se parcialice con el empresario.
2. Los ingresos de los trabajadores de las maquilas son bajos y no pueden acceder a todos los productos de la canasta básica. Se debe de crear un frente de lucha en pro del aumento de los salarios en las maquilas, con el lema de “Si vendes y comercializas en dólares por que pagas el salario en córdobas que se devalúan”
3. Mientras existan personas dispuestas a trabajar por los salarios de pobreza que son autorizados por el gobierno, mas empresas estarán interesadas en venir a sobre explotar a los nicaragüenses.
4. Por el tipo de jornadas de trabajo que realizan en las maquilas, las y los trabajadores se suman a sufrir el decrecimiento de su relación con los miembros de sus familias y la problemática del hogar. Acarreando la necesidad del acercamiento entre la familia y ayuda para la solución de los conflictos familiares.
5. Cuando problemas de salud aquejan a sus familiares no pueden atenderlos, en casos de enfermedad no pueden visitarlo ni al hospital. En el caso de su salud esta condicionada a los permisos y subsidios que los empresarios les permitan recibir antes que decidan los supervisores despedirlos.

6. Por sus bajos ingresos muchos trabajadores de las zonas francas sufren de la suspensión de los servicios de agua y energía por no ganar lo suficiente o por aislarse de la necesidad de pagar a tiempo. Cuando desean realizar algún tipo de mejoras del hogar, están son posibles de realizar cuando les pagan vacaciones y treceavo mes; por sus ingresos no son sujetos de crédito en casas comerciales para adquirir electrodomésticos de uso del hogar.
7. El cuidado de los niños y su educación familiar esta en manos de personas ajenas al núcleo familiar, lo que influye en las relaciones entre padre-madre-hijo y la formación de valores éticos, morales y sociales se pierde ya que pasan mucho tiempo en las maquilas sus padres y muy poco tiempo ocupan para sus momentos familiares con los hijos y cónyuges.

En la Higiene y Salud Ocupacional.

La higiene y salud ocupacional que las y los trabajadores practican son un indicador del rendimiento en cada puesto de trabajo. Menos accidentes, entornos de trabajo saludables e higiene y seguridad ocupacional proveída por los empresarios y supervisados por los sindicatos y el gobierno, son la premisa para obtener mejores rendimientos de la fuerza de trabajo al cumplir con las metas de producción en un tiempo menor.

Se deben implementar capacitaciones en el uso del equipo de protección, en los factores de riesgo al no usar el debido equipo de protección, sobre la señalización adecuada de los sitios donde hay peligros o debe de usarse equipo de protección y la necesidad de realizarse periódicamente chequeos médicos diversos para determinar si el trabajador/a tiene la capacidad de desempeñarse en su puesto de trabajo.

Se determinó que el hecho que las y los trabajadores realizan operaciones repetitivas, durante su jornada de trabajo acarrea problemas de salud acompañados con cansancio y stress ocasionándoles diversas enfermedades que son características de las empresas maquiladoras.

Se constató que mujeres embarazadas y trabajadores que sufren accidentes o enfermedades laborales son despedidos sin ninguna indemnización de parte del empresario y el gobierno no presta atención a esta problemática. Las empresas según las y los trabajadores no tienen las sillas adecuadas, el ambiente de la planta esta inundado de pelusa y los factores micro climáticos adversos como ruido, iluminación, vibraciones y temperatura se encuentran a niveles y porcentajes que afectan la salud del trabajador.

Recomendaciones en la Higiene y Salud Ocupacional.

1. Se deben de capacitar a las y los trabajadores en el uso del equipo de protección. La MLSM debe de denunciar a las empresas que no están cumpliendo con proveer a sus trabajadores con el equipo necesario.

2. Existen demasiadas trabas administrativas dentro del INSS, MITRAB, MINSA, empresas previsionales y unidades de riesgos laborales, las que no permiten el acceso a las organizaciones para que puedan accionar en defensa de los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores. Por el contrario, esconden la información para beneficio de los empresarios, sin importarles la salud y el futuro del trabajador/a afectado.
3. Por razones económicas, al trabajador le es mas barato llevar su comida al trabajo pero a mediano plazo, esto le acarrea problemas estomacales, gastritis, colitis entre otras enfermedades del aparato digestivo. A la vez que las y los trabajadores, tienen un acceso limitado al consumo continuo de agua, esto ocasiona en las y los trabajadores enfermedades en las vías urinarias por estar mucho tiempo de pie y estar en un medio ambiente con temperaturas altas.
4. El acceso a las instalaciones de las empresas es totalmente restringido por lo que los sindicatos y organismos de derechos humanos no tienen acceso a los mismos. Solo el MITRAB tienen acceso pero son cómplices de los medios ambientes contaminados en todas las empresas de la maquila.
5. La MLSM debería crear una Comisión de Higiene y Seguridad Ocupacional Nacional, en la que la MLSM se involucrara en la realización de supervisiones serias y apegadas a las leyes de nuestro país a las empresas bajo el régimen de zonas francas.
6. Se debe de exigir que las empresas médicas previsionales que ofrecen sus servicios en empresas de las zonas francas, tengan médicos generales con conocimientos de salud ocupacional, y estas apliquen los exámenes periódicos a las y los trabajadores conforme a las normativas a las maquiladoras.
7. El empresario debe de proveer a las y los trabajadores con comedores adecuados, limpios y con precios subsidiados. El acceso a las fuentes de agua en las plantas debe ser prioritario y no restringido, sirviéndoles agua de buena calidad.
8. Necesidad de la existencia de programas de Salud Dental, o exigir al gobierno que sea incluido como parte de la lista básica de enfermedades. El salario de las y los trabajadores no es suficiente para cubrir los gastos de problemas dentales, tales como endodoncias, puentes y trabajos dentales para sus hijos menores de 10 años.
9. Creación de un fondo para ayudar a las y los trabajadores para la compra de los medicamentos fuera de la lista básica, especialmente mujeres y trabajadores que están sufriendo enfermedades ocupacionales o accidente laboral.
10. Motivación e invitación a brigadas médicas internacionales o de ayuda a las y los trabajadores y que atiendan problemas de salud que sus salarios no puede sufragar los costos. Estas brigadas pueden traer donaciones de paquetes de higiene personal y dental.
11. Negociar con el gobierno y los empresarios la creación de guarderías infantiles que incluyan lugares para que las mujeres en el periodo de lactancia materna., ver Artículos 87 inciso e, 97 y 98 de la Ley 340, Orgánica de Seguridad Social de Nicaragua, la que será reformada en este año.

En lo Educativo.

Las y los trabajadores de las maquilas se encuentran bajo una gran gama de barreras que inciden en el estancamiento del conocimiento científico, educativo, técnico y social. El empleo en las maquilas únicamente requiere de los siguientes parámetros según este diagnóstico.

- Saber leer y escribir, es necesario para los puestos de operarias,
- Para el puesto de inspector si le piden secundaria incompleta o bachiller.

Los bajos niveles de educación de las y los trabajadores, se encontraron en todos los instrumentos. Por ejemplo; en el grupo focal se comprobó, que es una preocupación del trabajador su educación y la de sus hijos. Ante esta situación una pequeña parte manifiesta la falta de tiempo para estudiar, y la falta de dinero para sostener sus estudios, aunque buena parte están interesados en programas educativos a distancia para continuar su educación básica o estudios secundarios según sea el caso del trabajador/a.

La necesidad de las y los trabajadores de capacitación en algún oficio o carrera técnica es mayor en trabajadores que pueden ser despedidos por que son muy "viejos" para las maquilas (trabajadores mayores a los 35 años).

Encontramos una preocupación objetiva en las y los trabajadores mayores de 35 años cuando tratan de obtener un mejor empleo o son simplemente despedidos por su edad ellos no tienen la capacitación necesaria para desempeñar otras labores y acarreándose profundas preocupaciones en un futuro incierto para poder encontrar un empleo para ganar el sustento necesario de sus familias.

Es decir, como las empresas maquiladoras no piden como requisitos un nivel académico considerable, esto lo ven por un lado bueno o fácil para acceder aun empleo sobre todo cuando en el mercado laboral del país, la oferta laboral es extremadamente baja comparada a la demanda.

Conclusiones de la Situación Educativa.

1. Para acceder a un empleo solamente necesitan su cédula y poner su firma como aparece en la cédula, no es necesario tener un nivel educativo de mas de secundaria completa.
2. La MLSM debe de definir diferentes propuestas de promoción y capacitación de las y los trabajadores laborando en las empresas maquiladoras para romper los esquemas capitalistas existentes. Elaborar Planes de acción conjuntos con las federaciones y la coalición en pro de aumentar el nivel educativo de las y los trabajadores y su tecnificación a las y los trabajadores como mano de obra calificada.

3. La falta de capacitación y educación en las y los trabajadores de la maquila muestra las pocas capacidades y oportunidades existentes sumándole la falta de apoyo de parte de las instancias del Estado y Organismo No Gubernamentales.
4. Por su nivel académico y falta de empleo las maquilas son la única opción laboral, para mano de obra joven usualmente menores de 35 años, que no tienen muchas opciones de inmigrar o encontrar un mejor empleo en una empresa privada o el gobierno.

4.2. Recomendaciones Generales.

Los sindicatos deben de incluir en sus planes de lucha e incidencia sindical la capacitación y promoción de las y los trabajadores bajo un marco de antigüedad, nivel académico y empeño en su trabajo, con el objetivo de mejorar los salarios y promover dentro de la empresa a trabajadores que realmente se han ganado los ascensos en cargos y salarios.

Las maquiladoras solo les enseñan o entrenan en una sola operación y no en conocer todas las operaciones para confeccionar una pieza de ropa; por lo que las y los trabajadores no tienen la capacidad realizar todas las operaciones para confeccionar una pieza de ropa por falta de capacitación. La MLSM debe de exigir a los empresarios que las y los trabajadores deben ser capacitados formalmente en la confección de las prendas y en el mantenimiento preventivo de sus herramientas de trabajo.

Es importante que el gobierno como principal rector de las políticas económicas y sociales del país, asigne inversiones y presupuesto priorizando la tecnificación y educación de la mano de obra, para la mejora de estándares y niveles de vida de la población en general, especialmente cuando tenemos la eminente y exigida aprobación TLC con Estados Unidos de América.

La importancia de mayor apertura en los espacios de participación sindical, y laboral para la mujer. Las mujeres deben de tener mayor participación en la realización de las demandas y reivindicaciones sindicales y salariales. En vista de su papel importante tanto en las empresas maquiladoras como en el hogar, son ellas quienes usualmente tienen las mayores responsabilidades en los hogares y definen el presupuesto familiar.

Alternativas de solución a la problemática, vista desde las y los trabajadores.

- Cursos de alfabetización o educación de adultos, incluyendo en las clases temáticas sobre el quehacer del trabajo en las maquilas, temas de actualidad y derechos laborales. Se debe de iniciar con el 3er nivel de Educación Básica en dominicales.
- Cursos de educación técnica a distancia que permita otras herramientas y mejorar sus oportunidades de empleo.
- Talleres o encuentros de capacitación sobre derechos humanos, derechos laborales, equipo de protección, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad social.

- Programa de recreación vacacional para los trabajadores y haciéndolo extensivo a sus familiares más cercanos (Hijos y cónyuges).
- Formación de grupos de mutua ayuda para fortalecer la autoestima y situación socioeducativa de la familia del trabajador.

Para cada una de estas recomendaciones se pueden formular acciones concretas en pequeños programas educativos y recreativos dirigidos a las y los trabajadores por la MLSM. El Gobierno de Nicaragua según la Ley Orgánica de Seguridad Social de Nicaragua, en el artículo 87 en los incisos c y d, debería ser el responsable a través del INSS de promover las actividades e inversiones que tengan que ver con las y los trabajadores.

ANEXOS.

- Anexo 1.- Ficha de Territorio.
- Anexo 2.- Guía de Preguntas para el Grupo Focal.
- Anexo 3.- Lista de Enfermedades Comunes y Ocupacionales bajo las condiciones y Factores de Riesgos Reales.
- Anexo 4.- Indicadores Socioeconómicos.
- Anexo 5.- Bibliografía.

Anexo 1.

Ficha Individual.

FICHA DE TERRITORIO MLSM

CUESTIONARIO PARA LAS EMPRESAS, TRABAJADORES/AS Y SINDICATOS

DATOS DE LA EMPRESA

1. Nombre de la Empresa. _____
2. Actividad que desarrolla la Empresa. _____
3. Otras Actividades. _____

DATOS SOCIOECONOMICOS

4. Sexo del Entrevistada (o) M ____ F ____
5. Grupo Etareo:
16 – 25 ____ 26- 34 ____ 35 – a más ____
6. Vivienda:
Propia ____ Alquilada ____ Familia ____
Padres ____ Prestada ____
7. Cuantas Familias viven en su casa:
Solo su familia ____ 2 Familias ____ 3 ó mas Familias ____
8. Material de Vivienda:
Mini Falda ____ Zinc ____ Madera ____ Ripios ____
Bloque o Loseta ____ Otros ____
9. Acceso a Servicio Básicos:
Agua potable ____ Alcantarillado Sanitario ____ Electrificación ____
Teléfono ____ Cable ____
10. Es UD ¿El principal sostén económico de su casa?
Si ____ No ____
11. ¿Cuántas personas dependen económicamente de UD?
Especificar _____

12.¿Cual es la principal razón por la que UD, decidió trabajar en la Zona Franca?

Especifique

13.¿Cuanto tiempo tiene de trabajar en la empresa? _____

RELACION LABORAL:

14.¿UD Firmo Contrato de trabajo en la Empresa?

Si _____ No _____

15.¿Conoce el Contenido de su Contrato de trabajo?

Si _____ No _____

16.¿Que Cargo y / o actividad realiza actualmente en la empresa?

Especifique _____

17.¿Cree que el nivel escolar contribuyo para alcanzar esa cargo o posición en la empresa?

Si _____ No _____ No Sabe _____

18.¿Existe trato diferenciado entre un trabajador/a enfermo, embarazada, u otro problema?

Si existe _____ No existe _____ Eso no les importa _____ No sabe _____

Lo cambian de puesto _____ Hace horas extras _____ Otro _____

19.¿Tiene conociendo si el empleador le da permiso a las embarazadas y enfermos (as) para que asistan a sus chequeos médicos?

Si _____ No _____ No sabe _____ Las despiden _____

No les dan muchos permisos _____ Otros _____

SALUD E HIGIENE OCUPACIONAL:

20.¿Existe en la empresa algún programa sobre Higiene y Seguridad Laboral, le han informado?

Si _____ No _____ No sabe _____ Ha escuchado _____ Otro _____

21.¿Existe algún reglamento interno sobre Higiene y Seguridad en la Empresa?

Si _____ No _____ No sabe _____ Ha escuchado _____ Otro _____

22.¿En la empresa están señalados y visibles los lugares de riesgo, para ser detectados por los trabajadores?

Si _____ No _____ Nunca se han preocupado _____ No sabe _____

23.Describe el ambiente de trabajo (Marque las opciones que sean precisas)

Ruidoso _____ Estrecho _____ Mucho Calor _____

Mucho Polvo _____ Muchos Gritos _____ Humedad _____

Mucha Pelusa _____ Ventilado _____ Poco Ventilado _____

Sin Mucha Luz _____ Otro _____

24.¿En la empresa les han entregado ropa y equipo de protección personal?

Si _____ No _____ Nos Exigen comprarlo _____ Nunca se han Preocupado _____ No Sabe _____

Si responde **Si**, en la pregunta anterior se realiza la siguiente:

25.¿Que le han entregado?

Gabachas _____ Mascarillas _____ Botas _____ Guantes _____

Anteojos Protectores _____ Tapones para los oídos _____ Orejeras _____

Gorro _____ Otros _____

26.¿Existe Botiquín de Emergencia en la empresa, para uso de los y las trabajadores/as?

Si _____ No _____ Solo para uso de los jefes _____ No sabe _____

27.¿Se han presentado problemas de salud al realizar el trabajo?

Si _____ No _____ No Sabe _____ Otro _____

28.¿Cuales son los principales problemas en salud y en que áreas?

29.¿Existe en la empresa Comedor para uso de los trabajadores?

Si _____ No _____ No sabe _____ Otro _____

30.Describa las Condiciones del Comedor:

Suficientes Asientos _____ Suficientes Lavamanos _____ Agua Potable _____

Existe Limpieza y Aseo en el Comedor _____

REGIMEN LABORAL.

31.¿Cuántas horas trabaja a la semana, según el Horario de su Contrato de Trabajo?

Especifique _____

32.¿Ha recibido por parte de su empleador alguna capacitación o entrenamiento para realizar el trabajo en la empresa?

Si _____ No _____ No Sabe _____ Otro _____

33.¿Como es la jornada laboral que desarrolla?

Norma _____ (pasa a la 36) Meta diaria _____ Producción diaria _____ Otro _____

34.¿Cual es su valoración sobre el trabajo o jornada que realiza?

Inalcanzable _____ Muy Altas _____ Altas _____ Cumplibles _____

Otro _____

35.¿Normal mente como cumple su meta de producción?

En horario normal _____ Horas Extras _____ Otros _____

36.Sobre la producción que realiza:

Lo hace con calidad _____ Le devuelven las piezas _____ Vuelva a trabajarlas hasta que las hace bien _____ Otros _____

37.Cuando su meta de producción no se ha cumplido o le hace muchas devoluciones que medidas toman:

Le quitan incentivos _____ Le quitan viáticos _____
Le deducen del salario _____ Le cambian de puesto _____
Recibe mal trato _____ Despido _____
Nada _____

EDUCACIÓN.

38.¿Existe como requisito tener cierto grado de escolaridad, para poder ingresar a la empresa?

Especifique:

Si _____ No _____ No Sabe _____ Otro _____

39.¿Cual es el nivel de Escolaridad de los trabajadores en esta empresa?

Analfabeta _____ Autodidacta _____ Primaria Incompleta _____ Primaria

Completa _____ Secundaria Incompleta _____ Secundaria Completa _____

Técnico Medio _____ Universitario _____

40.¿Capacitan a los trabajadores en Educación de Adultos?

Si _____ No _____ Otro _____

41.¿Reciben cursos o capacitaciones por parte de la empresa? ¿Cuáles?

Si _____ No _____ Cuales _____

42.¿Existen casos donde le han pagado estudios o brindado becas a los trabajadores?

Si _____ No _____ Cuales _____

43.¿Tienen acceso a la educación en su barrio o zona donde habitan?

Si _____ No _____ Cuales _____

44.¿Conocen de algún programa de enseñanza en su lugar de origen?.

Si _____ No _____ Cuales _____

45.¿Si existe quien lo financia?

46.¿Durante sus años de laboral en la Zona Franca UD, ha estudiado?

Por cuenta propia _____ Becada (o) _____ No _____

47.¿Estaría dispuesto a recibir algún tipo de educación en su lugar de origen?

Si _____ No _____ Días/ horas _____

SEGURIDAD SOCIAL

48.¿Existe Cotización al Seguro Social en la empresa?

Si _____ No _____ No sabe _____ Otros _____

49.¿Esta Satisfecho/a con la atención que le brindan en la Clínica de Afiliación?

Si _____ No _____ No sabe _____ Otros _____

50.¿Se realizan visitas o supervisión por parte del MITRAB y/o la Comisión de Higiene y Seguridad Laboral?

Si _____ No _____ No sabe _____ Otros _____

DATOS PERSONALES DEL ENTREVISTADOR.

Nombre del promotor/ promotora que registra el Cuestionario:

Federación a la que pertenece:

Fecha: _____

Observaciones:

Anexo 2.-

GUÍA DE PREGUNTAS PARA EL GRUPO FOCAL.

A.- Situación sociolaboral.

- 1) Tiempo de laborar en las maquilas.
- 2) Cuantos miembros o personas dependen de usted, especifique número de niños y adultos.
- 3) En su hogar cuantos trabajan en las maquilas actualmente, y cuantos han trabajado en los últimos cinco años.
- 4) Si tiene hijos, paga por el cuidado de ellos mientras labora.

B.- Indicadores socio laborales.

- 1) Cuanto es su ingreso mensual.
- 2) En que invierte sus ingresos: gastos de alimentación, cuidado de los niños, educación de los niños, salud tanto suya como de su familia.
- 3) Su ingreso es suficiente para sus gastos básicos.

C.- Situación sobre educación. (Indicadores socioeducativos)

- 1) Que nivel educativo tiene: Primaria, secundaria, técnico y universitario.
- 2) Desde que labora en las maquilas, ha podido estudiar por su cuenta.
- 3) Para obtener trabajo en la maquila, Es condición necesaria el nivel académico, es decir según su nivel así la ubican o gana más dinero o hace trabajos menos forzados.

D.- Conocimientos sobre capacitación en el área laboral.

- 1) Les brindan cursos de capacitación para desempeñar su trabajo de manera más eficiente.
- 2) A cuantos cursos ha asistido y de que duración, que institución la brinda.
- 3) Si ha participado de cursos que temática le han enseñado
- 4) La Promoción a otros cargos de desempeño, se debe por los cursos de capacitación o nivel académico; por ejemplo cuanto inicio a trabajar tenía un nivel de primaria, pero después alcanzó la secundaria si esto influye en la promoción de cargos o mejoras salariales.
- 5) Ha sufrido de discriminación laboral por sus conocimientos académicos.
- 6) Conoce sobre Programas educativos y le han capacitado en los Reglamentos, códigos laborales y otros temas.
- 7) Existe claramente definido la Señalización en la empresa que labora.

E.- Situación sobre Salud.

- 1) Les piden certificado de salud para ingresar a laborar.
- 2) Periódicamente le realizan chequeos médicos, en clínicas privadas, médicos previsionales o instituciones no gubernamentales.
- 3) A cuantos subsidios tiene derecho como trabajador.
- 4) En caso de enfermedad crónica le mantienen el salario.
- 5) En caso de accidentes laborales le dado las prestaciones de ley.
- 6) Le respetan los permisos médicos.
- 7) En caso de Maternidad, le brindan el tiempo suficiente para sus chequeos médicos, le dan sus subsidios de ley pre y post natal.
- 8) Las condiciones de Higiene y seguridad en el trabajo, como la considera.

F.- Situación de condiciones laborales.

- 1) Les brindan los equipos de protección necesario para realizar su trabajo, y usted los utiliza si o no y por que.
- 2) Como es la Ventilación, en su área de trabajo.
- 3) Existen y conoce sobre las medidas contra incendio.
- 4) Conoce y le han capacitado como usar las salidas de emergencia.
- 5) Como considera el estado en que se encuentran la Iluminación, Ruido y Ergonomía.

G.- Expectativas de los participantes al grupo focal.

- 1) Que expectativa tiene de este encuentro.
- 2) Puede expresar sugerencias para estos eventos, sobre la temática y quines deben participar.
- 3) Soluciones a la problemática expresada, cree que hay soluciones: como guarderías para sus hijos, curso de capacitación a distancia y otros.

Anexo 3.

LISTA DE ENFERMEDADES COMUNES Y OCUPACIONALES BAJO LAS CONDICIONES Y FACTORES DE RIESGO REALES

Enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo considerados por el Ministerio de Salud.

I. Enfermedades Ocupacionales

A. Respiratorias:

- Rinitis Crónica alérgica.
- Faringitis Crónica alérgica.
- Laringitis Crónica alérgica.
- Sinusitis Crónica.
- Bronquitis.
- Asma.
- Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica.
- Alveolitis Alérgica Extrínseca.

B. Dermatológicas.

- Dermatitis.
- Dermatitis de contacto.
- Dermatitis alérgica.
- Trastornos de pigmentación de la piel.
- Tumoraciones de la piel.

C. Auditivas.

- Hipoacusia..

D. Músculo Esqueléticas.

- Miembros superiores.
- Tendinitis del hombro.
- Tendinitis de la mano.
- Síndrome del manguito rotador.
- Epicondilitis.
- Epicotrocleitis.
- Osteoartrosis del hombro.
- Osteoartrosis de la mano.
- Columna Vertebral.
- Espóndil artrosis cervical.
- Espóndil artrosis lumbar.
- Discopatía lumbar.

II. Accidentes de Trabajo.

A. Trabajo.

- Herida de la mano.
- Cuerpo extraño.
- Fractura.
- Esquince.
- Intoxicación sistémica.
- Quemaduras.
- Hernia Discal lumbar.

B. Trayecto

- Contusiones.
- Heridas.
- Fracturas.
- Esquinces.
- Luxación.

Tipos de Subsidio:

- Pre y post natal (Maternidad).
- Enfermedad Común.
- Accidente Común.
- Enfermedad laboral.
- Accidente laboral.

Anexo 4

E INDICADORES SOCIOECONÓMICOS.

Nicaragua Principales indicadores socioeconómicos

POBLACIÓN- Año 2003 (miles)	5.489
PEA- Año 2001 (miles)	1.900
Tasa anual de variación del PBI Año 2001	3.0
PBI per. cápita - Año 2000 (US\$)	2.366
Tasa de desempleo - Año 2001	10.7
Tasa de analfabetismo- Año 2001	32.8
Promedio de años de escolarización - 2000	4.6
Tasa neta de matriculación - Primaria (%) - Año 1997	78.6
Tasa neta de matriculación - Secundaria (%) - Año 1997	50.5
Población de 20 a 25 años con primaria completa (%) - Año 1997	60

Anexo 5

BIBLIOGRAFIA

Normas Ministeriales

- Norma Ministerial en Materia de Higiene y Seguridad del Trabajo en el Sector Maquila de Prenda de Vestir en Nicaragua, publicada en la gaceta Diario Oficial No 221 del 20 de Noviembre / 2002
- Resolución Ministerial Sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo en las Empresas, publicado en la Gaceta Diario Oficial, No 146 del 3 de Agosto/2001.
- Norma Ministerial sobre las Disposiciones Mínimas de Higiene y Seguridad de los Equipos de Protección Personal, publicada en la Gaceta Diario Oficial No 21 del 30 de Enero / 2001.
- Norma Ministerial aplicable a la Señalización.31 de Octubre 1998.
- Resolución Ministerial Relativa a la Notificación de las Enfermedades Profesionales, publicada en la Gaceta Diario Oficial, No 128 del 6 de julio / 2000.
- Resolución Ministerial Relativa a las sanciones a adoptar por el incumplimiento a las disposiciones del uso de los Equipos de Protección Personal, publicada en la Gaceta Diario Oficial No 128 del 6 de julio / 2000.
- Resolución Ministerial sobre Higiene Industrial en los Lugares de Trabajo, publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 173 del 12 de septiembre /2001.
- Resolución Ministerial Relativa a los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad del Trabajo, en las empresas, publicada en la Gaceta Diario Oficial No 175 del 17 de septiembre / 2001.
- Constitución Política de la Republica de Nicaragua, publicada por la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, de Noviembre del 2000.
- Ley N° 340, Ley Orgánica de la Seguridad Social de Nicaragua publicada en LA Gaceta en el año 2000.
- El Observador Económico, publicación de la Fundación Internacional para el Desarrollo Económico Global (FIDEG). Edición No. 159. Julio 2005.

