

Mujeres en las maquilas

Guía para reflexionar sobre derechos de las trabajadoras en zonas francas



Coordinación general

Fernando Carcache

Elaboración

Martha Juárez Ponce y Agustín Martínez Juárez

Aportes

María Josefa Rivera y Johana Arce
del Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra, Andrea
del Carmen Morales Pérez,
responsable de la Secretaría de la Mujer de la CST
y Damaris Meza Guillén,
Secretaria General de la Federación Maquila 8 de Marzo

Revisión técnica y metodológica

Fernando Carcache

Edición y corrección de estilo

Tania Montenegro

Producción

Fidealeyda Ávalos

La Guía metodológica fue validada con:

Mary Murillo, Gloria Robles, Carolina Vega, Juana Rueda,
Damaris Meza, María Manzanares, Silvia Carranza,
Maraling Alvarez, Ana Mejía Corea, Leyla Medina
y Miguel Lizano. Todas integrantes de la Federación
de Trabajadores de la Maquila, miembro de la CST- JBE.

Fotografías:

Imágenes de la serie televisiva *Contracorriente*
de Puntos de Encuentro

Diseño y diagramación

Veinti3.com

Imprenta:

Digi Print S.A.

Una publicación de **Puntos de Encuentro**, 2015



Mujeres en las maquilas

Guía para reflexionar sobre derechos de las trabajadoras en zonas francas

Índice

Presentación	3
I. Marco conceptual	5
El trabajo de las mujeres mantiene a la sociedad	6
Las mujeres trabajadoras y el empoderamiento personal y colectivo	11
Empleos con rostros de mujeres	14
La flexibilización laboral y los derechos	16
¿Cómo son las condiciones de trabajo en la empresa?	18
Organizarse para demandar los derechos	19
La salud ocupacional	20
Las leyes son un respaldo	22
Protección especial por embarazo	26
Un ambiente libre de violencia es saludable y seguro	31
El derecho a un salario justo	35
Prepararse con tiempo ante un posible cierre de la empresa	38
Las herramientas de apoyo	39
II. Guía metodológica	46
Pistas para la facilitación	47
Sesión 1: La historia de Aracely	49
Sesión 2: El trabajo de las mujeres: “Lo que hacemos en un día normal”	52
Sesión 3: El empoderamiento de las mujeres	54
Sesión 4: Condiciones laborales: físicas, de relaciones y del contrato	57
Sesión 5: Profundizando en el análisis de las condiciones laborales	61
Sesión 6: Ejercicio para calcular mis prestaciones (optativo)	65
Otros materiales para informarse y promover la reflexión	69
III. Bibliografía	70
Anexos	71
Anexo 1 Hoja de Notificación del Accidente de Trabajo	72
Anexo 2 Cuadro Un día de trabajo	73

Presentación

La presente guía metodológica tiene la intención de promover reflexión y análisis sobre la situación que enfrentan las trabajadoras en las maquilas. Este material ha sido elaborado en el marco del proyecto **Mujeres y economía: Diálogo y formación para el ejercicio de los derechos económicos desde una visión integral de empoderamiento**.

Consideramos que este material es oportuno dado el crecimiento de empresas de la maquila en la región centroamericana, que convoca a miles de mujeres a laborar en ellas representando una fuente de empleo importante en la actualidad. Asimismo ha crecido la acción colectiva de las trabajadoras organizadas en la zona franca para que estos empleos sean dignos, con salarios justos, cuidando la salud y promoviendo el ejercicio de sus derechos laborales y económicos.

La Fundación Puntos de Encuentro, con más de 20 años trabajando por los derechos de las mujeres en Nicaragua, ofrece este paquete educativo integrado por esta guía impresa y un video con la historia de Aracely, personaje de la serie de televisión *Contracorriente*, producida por la fundación (2011).

La guía contiene información relevante sobre los derechos laborales de las mujeres, además de algunas pistas para estar alerta frente a situaciones internas en las empresas. Incluye una propuesta metodológica para promover la reflexión en grupos de mujeres.

El video que acompaña la guía es una edición especial que resume la historia de Aracely, joven trabajadora de una maquila textilera nicaragüense, recreada en la serie televisiva *Contracorriente*. Este video es una producción especial para promover la reflexión sobre los derechos de las mujeres en la maquila. Si bien la historia se desarrolla en Nicaragua, la situación es muy similar en todos los países de la región.

El material está dirigido a todas aquellas personas que promueven los derechos de las mujeres, ya sea desde los sindicatos, movimientos y organizaciones de mujeres. Este paquete ha sido elaborado para aportar a los procesos de reflexión que impulsan muchas organizaciones en la región centroamericana para el empoderamiento económico de las mujeres.

Agradecemos el apoyo de la Cooperación Suiza en América Central para hacerlo realidad.



I. Marco Conceptual



El trabajo de las mujeres mantiene a la sociedad

El trabajo de las mujeres mantiene a la sociedad

► Se considera trabajo a aquellas acciones que implican un esfuerzo para producir bienes o servicios a cambio de un pago, también a una ocupación que ejerce habitualmente una persona a cambio de un salario. Estas concepciones tradicionales no reconocen el valor del trabajo que se realiza en el hogar: los oficios domésticos, el cuidado y la crianza, que son fundamentales para el bienestar de la familia y la sociedad, aunque no se pagan ni son reconocidos socialmente.

Las personas comen, se visten, se educan, utilizan servicios que vienen del trabajo que principalmente realizan las mujeres dentro de la casa sin recibir un pago a cambio. Esta labor permite que quienes integran la familia puedan salir a estudiar o trabajar con tranquilidad, bien alimentados y con salud para tener un buen desempeño.

Son ellas quienes cada día atienden, cuidan y dan apoyo emocional a todas las personas de la familia, sean adultas, jóvenes, niñas o niños. Les lavan, limpian, elaboran alimentos, garantizan la crianza y cuidan a las personas enfermas o con discapacidad. Aunque en estas tareas invierten muchas horas al día, socialmente ni siquiera se consideran trabajo, aunque aseguran la reproducción y el bienestar de la familia, sociedad y países. Desde la economía feminista reciben el nombre de “trabajo reproductivo” y “trabajo de cuidados”.

También hay otras actividades que las mujeres realizan en sus propias casas para generar ingresos, como la elaboración y venta de alimentos, bisutería, ropa usada, crianza y venta de gallinas o cerdos, entre otros. Este tipo de trabajo llamado “informal” les permite generar ingresos a la par de garantizar el funcionamiento de la casa.

Las labores que las mujeres desarrollan en empresas como la maquila les permite tener un salario propio y generar ganancias a los dueños, que a su vez mueven la economía de los países. De igual manera, su trabajo en las parcelas es fundamental para producir alimentos para

el consumo propio y para la venta, aportando con ello a que otras familias tengan para comer en su comunidad, país y fuera de las fronteras.

Cuando las oportunidades se limitan por ser mujer

El trabajo de los cuidados dentro del hogar se asume que es una responsabilidad exclusiva de las mujeres. Esto se debe a los roles injustos que la sociedad impone a las personas a partir del sexo con que nacen, fomentando ideas de superioridad en los hombres y de sumisión en las mujeres.

Se cree que como las mujeres tienen la capacidad de dar vida, sus principales obligaciones están relacionadas con la reproducción y crianza, y por eso la familia y la casa se ve como su espacio “natural”. Mientras, se asume que los hombres son de “la calle”, del mundo público. Es por eso que en algunos lugares se dice que las mujeres son las “reinas del hogar”, aunque también trabajen fuera de la casa o sean las principales proveedoras.

Esta injusta división del trabajo provoca que las mujeres inviertan más su tiempo en asegurar el bienestar de otras personas, sin pensar en ellas ni en sus propios proyectos de vida. Prácticamente su vida no les pertenece. Y quienes se rebelan contra estos mandatos injustos son castigadas con violencia, censuradas por ser “malas mujeres” o son vistas como “egoístas”, ya que se espera que siempre piensen primero “en los demás”.

Es importante reconocer que asumir estas labores se convierte en un obstáculo para que las mujeres trabajen fuera a cambio de un pago, pues el hecho de levantarse temprano, acostarse tarde (para poder cumplir con ambos mundos) y resolver los problemas familiares, limita su tiempo para trabajar, estudiar o recrearse y agota sus energías.

Además, los permisos que requieren las citas médicas de sus hijos e hijas, tomar el subsidio pre y posnatal, el agotamiento por la sobrecarga de trabajo, son vistos como amenazas a la productividad y al cumplimiento de las jornadas laborales, lo que las pone en desventaja en relación con los hombres, que no tienen estas limitaciones porque no ven como propio el trabajo de los cuidados.

Estas condiciones de vida colocan a las mujeres en vulnerabilidad y pobreza, simplemente por el hecho de ser mujeres. Es evidente que esta situación debe

cambiar. El trabajo de los cuidados, que beneficia a hombres, familias, empresas y gobiernos, debe repartirse y ser asumido tanto por las personas adultas de la familia, como por el Estado y las empresas privadas. Además, es necesario fomentar que todas las personas aprendan a realizarlo sin distinción de sexo.

Centros especializados en el cuidado de niñas y niños, personas ancianas o con discapacidad, son un ejemplo ideal de acciones que debería asumir el Estado para atender las necesidades de la familia y promover el desarrollo integral de cada integrante, no solo de los hombres.

Todo esfuerzo es trabajo

Como se mencionó antes, el trabajo realizado en las empresas es llamado productivo y el que se hace en la casa es nombrado reproductivo y de los cuidados. En este cuadro se pueden ver las diferencias entre ambos:

Trabajo productivo	 Trabajo reproductivo y de los cuidados
Tiene remuneración y se contabiliza	No tiene remuneración o pago y no se contabiliza
Se toma en cuenta en las políticas económicas	No se toma en cuenta en las políticas públicas
Se realiza en un tiempo limitado	Se realiza sin horario
Se negocian las condiciones para realizarlo	No se negocian las condiciones para su realización
Participan hombres y mujeres	Lo hacen casi exclusivamente las mujeres

Fuente: *Caminos para avanzar en el empoderamiento económico de las mujeres nicaragüenses*, María Teresa Blandón, Movimiento María Elena Cuadra, 2014.

Al ver las diferencias queda claro que las mujeres hacen gratis un trabajo que asegura el bienestar de las personas ancianas, adultas, jóvenes y niñez, sin ningún tipo de prestación social, cuando ésta debe ser una responsabilidad de toda la sociedad. Por esta razón, el trabajo de los cuidados debe repartirse entre la familia, las empresas y el Estado, viéndolo como la inversión necesaria que deben hacer en la fuerza de trabajo que les resuelve la producción, y en la ciudadanía que con sus impuestos y aportes económicos sostienen a estados y gobiernos.

Los cambios deben impulsarse en diferentes espacios para respetar los derechos humanos de las mujeres y ofrecer condiciones más igualitarias en el acceso al trabajo remunerado. Esto no solo fomenta la independencia económica sino el empoderamiento integral para poder asumir la propia vida y crecer como personas.



Qué se puede hacer en los hogares	Qué se podría hacer desde las empresas	Qué se podría hacer desde el Estado
<ul style="list-style-type: none"> » Reconocer que el trabajo es trabajo, dentro y fuera del hogar. Sea que lo hagan las mujeres o los hombres, es igualmente valioso. » Enseñar oficios domésticos a hombres y mujeres para que los hagan por igual. » Repartir los oficios domésticos equitativamente entre las personas adultas y jóvenes. » Repartir equitativamente entre las personas adultas el cuidado de personas enfermas y la crianza de niñas y niños. » Enseñar autocuidado a hombres y mujeres por igual. » Negociar horarios de trabajo doméstico para que todos tengan tiempo para estudiar, capacitarse, trabajar por pago o recrearse. » Remunerar adecuadamente a las trabajadoras del hogar respetando su horario de ocho horas y las prestaciones de ley (seguro social, días de descanso, feriados, pago de horas extras, entre otros aspectos). » Invertir en aligerar la carga de trabajo del hogar adquiriendo en lo posible implementos como bombas de mecate, molino de maíz, fogones ecológicos o construir pozos en zonas rurales; además de electrodomésticos en zonas donde hay electricidad, entre otros aspectos. 	<ul style="list-style-type: none"> » Garantizar un ambiente apropiado, respetuoso, que garantice el cuidado de la salud. » Respetar a las organizaciones de trabajadoras/es que buscan mejorar las condiciones laborales en las empresas. » Dejar de exigir la prueba de embarazo para realizar un contrato. » Abrir servicios de salud y atención a hijos e hijas del personal trabajador. » Garantizar horarios que permitan a las mujeres capacitarse para aspirar a otros puestos. » Facilitar permisos a los hombres para que lleven a hijas e hijos al centro de salud o asistan a reuniones escolares. 	<ul style="list-style-type: none"> » Promover el reconocimiento de la relación entre la economía del cuidado con los otros sectores de la economía como el empleo, salario, políticas crediticias, etc. » Promover a través del sistema educativo y otras vías que los hombres asuman su corresponsabilidad del trabajo reproductivo y de los cuidados. » Reconocer el valor del trabajo de los cuidados que se hace en los hogares e incluirlo en las cuentas nacionales. » Apoyar que las mujeres tengan propiedades a su nombre. » Favorecer la formación técnica y profesional de las mujeres. » Proteger a las mujeres embarazadas y su derecho al empleo. » Crear servicios comunitarios como lavanderías, guarderías infantiles o centros de cuidado para personas de la tercera edad o con discapacidad. » Invertir en proyectos de introducción de agua y luz en comunidades creando condiciones para reducir la carga de trabajo del hogar.



Las mujeres trabajadoras y el empoderamiento personal y colectivo

Las mujeres trabajadoras y el empoderamiento personal y colectivo

► Tener poder, contar con dinero, construir un patrimonio, tomar decisiones en su vida aunque a otras personas no les guste, son metas importantes que la sociedad muchas veces no considera relevantes para las mujeres. Querer alcanzar todo esto para equilibrar mejor la balanza de derechos y responsabilidades, requiere que las mujeres impulsen procesos de empoderamiento personal y colectivo.

Como mujeres trabajadoras, contar con un salario por trabajar en una empresa o tener otros ingresos con actividades en el mercado informal, ofrece seguridad porque les ayuda a resolver su manutención y la de sus familias. Ser independientes económicamente es fundamental para tomar más control de sus vidas, aunque está claro que hacen otros aportes importantes con el trabajo de cuidados en el hogar.

A las mujeres se les forma con la idea que debe entregarse totalmente sin pedir nada a cambio y que son “buenas” si se sacrifican por otras personas, sea la pareja, los hijos e hijas, la familia. Esto provoca que muchas se sientan mal cuando quieren gastar en hacerse exámenes o chequeos médicos, pagarse un curso, comprarse un vestido bonito o cuando se niegan a las peticiones de otras personas. Esto no es justo y por ello hay que aprender que pensar por sí mismas no es egoísmo, sino un asunto de justicia, estima propia y autocuidado. Las personas solidarias no se olvidan de sí mismas, también se ocupan de sus propias vidas.

Es importante empujar estos cambios en la vida de cada una para reconocer y enfrentar las desventajas y creencias que las limitan. Las mujeres requieren tomar poder para sí mismas, es decir empoderarse, un proceso que dura toda la vida.

Pensar en qué situaciones les hacen daño y qué necesitan cambiar para su beneficio personal, son ideas sencillas para comenzar. Es básico preguntarse a sí mismas si están satisfechas con la vida que tienen.

Hay que analizar qué situaciones se pueden cambiar con las propias fuerzas y qué recursos necesitan de otras personas o instituciones.

En principio hay que estar claras que como personas merecen lo mejor y que los cambios se empujan junto con otras porque eso da fuerza e impulso. Significa tener claro qué se quiere para sí mismas, con qué recursos cuentan, qué otros elementos necesitan conseguir para alcanzar sus metas y cómo negociar con otras personas que también tienen sus propios proyectos.

Comencemos el camino

El empoderamiento de una persona empieza cuando¹:

- » Analiza las creencias y normas sociales que restringen sus capacidades.
- » Define cómo quiere vivir y qué debe hacer para crear las condiciones para cumplir lo que desea.
- » Identifica cómo funcionan estas restricciones a su libertad, hasta llegar a definir estrategias para cambiarlas.



Para transformar las situaciones injustas en la vida y sentir satisfacción se requiere del cambio personal y de que más mujeres quieran estos cambios. La fuerza y el apoyo del grupo ayudan a mantener los cambios individuales deseados.

El empoderamiento de las mujeres tiene que ver con todas las dimensiones de la vida: con decisiones sobre el propio cuerpo y la sexualidad, las emociones y también con los recursos económicos. Todas son muy importantes, en este caso, el empoderamiento económico supone los siguientes aspectos:

- » Aceptar que tener recursos económicos y decidir sobre ellos es vital para la vida de las mujeres. Dejar de tenerle miedo a poseer dinero o bienes, entre otros temas.

1. *Reflexiones feministas sobre el empoderamiento de las mujeres*, Clara Murguialday, Ediciones Cooperació 2013.

- » Identificar los recursos propios con que cuenta (tiempo, dinero, bienes, tierra, entrenamiento, capacitación técnica, asesoría, acompañamiento) sin confundirlos con los recursos de otras personas.
- » Crear y administrar los recursos económicos propios y tomar decisiones sobre ellos.
- » Reconocerse como agente económico que hace transacciones económicas (comprar y vender productos y servicios), verse capaces de insertarse y participar en la dinámica económica.
- » Demandar políticas públicas que den oportunidad a las mujeres para ser propietarias de la tierra, tener acceso a crédito y asistencia técnica, salarios justos, pago de impuestos justos, entre otros aspectos.
- » Lanzarse e impulsar acciones económicas más allá del ámbito familiar y conectarse con mercados más grandes.



Empleos con rostros de mujeres

Empleos con rostros de mujeres

▶ Al igual que Aracely, la joven trabajadora de la maquila en la serie televisiva *Contracorriente* que acompaña la guía, muchas mujeres buscan empleo para cubrir sus propios gastos y aportar a la manutención de sus familias. En un país como Nicaragua, que es el segundo más pobre de América Latina y El Caribe, las empresas de la zona franca se convierten en una oportunidad porque no les piden experiencia laboral ni muchos estudios para dar el empleo.

Entre 2011 y 2012 la industria maquiladora generó casi medio millón de empleos y 6 de cada 10 eran mujeres de países como El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua, según datos de la Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladoras en Centroamérica. En El Salvador y Guatemala 8 de cada 10 personas contratadas eran mujeres.

La mayoría de los puestos que ofrecen las maquilas textiles en países como Nicaragua, requiere de un entrenamiento rápido y no demanda estudios técnicos o profesionales, por eso muchas mujeres jóvenes con estudios de primaria (la mayoría) y bachillerato (la minoría) buscan oportunidades de empleo en estos sitios.

Siete de cada 10 mujeres trabajadoras de la maquila son madres y casi un tercio son cabezas de familia. Es decir, que la mayoría tiene responsabilidades familiares. Al ser trabajadoras jóvenes, sus hijos e hijas son infantes o adolescentes que requieren de la presencia materna y paterna, y debido a las largas jornadas, las mujeres se ausentan de sus hogares. Además, por el tiempo invertido, muy pocas jóvenes combinan este empleo con estudios para aspirar a otras opciones laborales.

Mano de obra barata en Centroamérica

Estas empresas prácticamente tienen contratada a la juventud de la región, la población más productiva que tiene fuerza y energía porque

la mayoría es menor de 35 años. Son mano de obra barata, jóvenes con necesidad de trabajar y que por falta de otras oportunidades aceptan los bajos salarios.

Desde hace décadas, los gobiernos de Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua han ofrecido ventajas para que estas empresas vengan a la región. Éstas buscan beneficios que les permitan tener mayores ganancias con poca inversión, en cambio para los gobiernos son ofertas de empleo para la población y eso les ayuda a resolver a corto plazo demandas de la ciudadanía.

En los países se han creado zonas francas en las que no rigen las leyes del país y donde se les otorgan una serie de beneficios que no se les da a empresas nacionales. Nicaragua resulta aún más atractiva porque está considerado el “país más seguro” comparado con el resto de Centroamérica, no hay conflicto armado ni son comunes las huelgas o secuestros.

Para muestra de las ventajas, en Nicaragua a las empresas de zona franca se les conceden excepciones arancelarias que las eximen del pago de impuestos sobre:

- » Las ganancias generadas por las empresas hasta un período de 10 años
- » La importación de maquinaria, equipos, herramientas, repuestos y otros implementos
- » Las modificaciones a la sociedad administradora
- » Las transmisión de bienes inmuebles
- » Los impuestos indirectos, por ejemplo a los gobiernos municipales donde se instalan

A los países de Centroamérica les quedan los empleos generados y los salarios pagados a la población trabajadora. La materia prima, insumos y maquinarias son comprados en el extranjero y la mercancía final se lleva a otro país para su venta directa.

En el caso de Nicaragua, el artículo 50 del decreto número 50-2005, ordena a las empresas que operan bajo el régimen de zona franca, respetar las leyes laborales conforme lo establece el Código del Trabajo vigente. Estas empresas deben de afiliarse a la seguridad social a todas sus trabajadoras y trabajadores y si no lo hacen pueden perder el permiso de operar en el país.



La flexibilización laboral y los derechos

La flexibilización laboral y los derechos

► Actualmente existen grandes empresas con presencia en varios países. Se juntan unas con otras, se separan, se disuelven y operan durante tiempo limitado con el fin de garantizar mayores ganancias a sus dueños. Hay varias maneras de nombrarlas: transnacionales, corporaciones o grupos de empresas.

Estas empresas buscan países como Nicaragua donde se les permite operar a muy bajo costo, sin tantas dificultades legales y así aumentar sus ganancias. Una de sus estrategias es dividir los procesos de trabajo en distintos países, en dependencia de donde les sale más barato. Por ejemplo montan una empresa para ensamblar carros en México y en Nicaragua abren otra para hacer los arneses que luego se enviarán a la ensambladora. Su criterio es funcionar donde gastan menos porque así ganan más.

Los acuerdos comerciales internacionales entre Centroamérica y Estados Unidos, Europa, México o Taiwán, han favorecido la integración de las empresas transnacionales en la economía de los países de la región. En América Latina, Nicaragua tiene el segundo lugar después de Haití donde la inversión extranjera corre menos riesgos y donde la mano de obra es más barata². Sin embargo, existen diferencias en el tipo de productos y servicios que generan y son las textiles las que menos pagan a sus trabajadoras y trabajadores, aunque siempre buscan la calidad y excelencia con el menor costo posible.

Estos acuerdos o tratados de libre comercio también buscan adaptar y flexibilizar las legislaciones en materia laboral de los países, evitando así el exceso de protección a las y los trabajadores que afecte la productividad. Esta dinámica está basada en la competitividad, la oferta y demanda del mercado y no en los derechos laborales.

2. Las zonas francas son las que están aprovechando el bono demográfico, Verónica Gutiérrez, revista Envío, edición 400, julio 2015.

Más empleos pero...

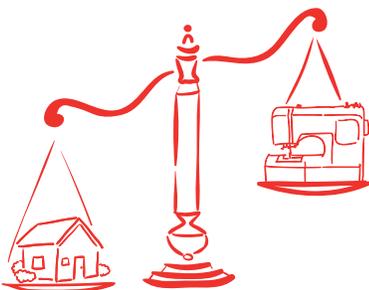
La flexibilización permite a los empleadores, por ejemplo, ofrecer contratos temporales, cambiar los horarios de las jornadas, dar la opción de trabajar desde la casa u ofrecer bonos que estimulen mayor productividad.

Quienes apoyan una mayor flexibilización de las relaciones laborales plantean que no tiene sentido que cada vez un número menor de personas goce cabalmente de los derechos laborales y que la mayoría no reciba este beneficio por el desempleo. También razonan que se reducen los costos laborales de las empresas, lo cual les permite aumentar su productividad y a su vez generar más plazas de trabajo, lo que a la larga tendría como consecuencia el incremento del ingreso y el tiempo libre.

En cambio, quienes se oponen a la flexibilización argumentan que da mayor inseguridad jurídica para el personal empleado y mayor eventualidad, dificultando el ejercicio efectivo de los derechos laborales de parte de asociaciones de trabajadores o sindicatos.

Sin embargo, la reducción de costos solo ha favorecido a las empresas para que tengan mayores ganancias. La flexibilidad permite despedir a trabajadoras y trabajadores que conocen sus derechos y sustituirlos por otros con menos experiencia aceptando sus condiciones y salarios más bajos. En algunos países de la región, como en Nicaragua, se puede luchar por los reintegros y en otros no.

El asunto es que muchas mujeres, aunque están claras que no son los empleos ideales, optan por aceptar este trabajo debido a la presión para mantener o apoyar las finanzas de sus hogares. Frente a esta realidad, hay algunos temas que pueden ayudarlas a manejarse mejor en estos espacios y a protegerse como trabajadoras, amparadas en los derechos irrenunciables que tienen como personas y como ciudadanas.





¿Cómo son las condiciones de trabajo en la empresa?

¿Cómo son las condiciones de trabajo en la empresa?

▶ Contar con un empleo es una meta importante para la realización personal y para tener ingresos propios que resuelvan las necesidades personales y familiares. Con este fin las personas invierten mucho tiempo de sus vidas trabajando, por ello es importante revisar las condiciones en las que laboran y reflexionar sobre el trato que reciben en su centro de trabajo.

En un día normal, una persona duerme idealmente ocho horas y es posible que trabaje otras ocho a 10 horas. Movilizarse de la casa al centro de trabajo puede llevarse unas tres horas ida y vuelta, por tanto quedan seis para resolver los asuntos domésticos, visitar a la familia, reuniones en la comunidad, entre otras actividades.

Es decir, que buena parte del tiempo más productivo de las personas se desarrolla en los centros de trabajo, por tanto es justo que las empresas reconozcan que muchas personas dejan su vida ahí, que este sacrificio les genera muchas ganancias y que es justo retribuirlo a través de³:

- » Relaciones de trabajo dignas y respetuosas
- » Salarios justos sin discriminar a las mujeres
- » Respeto al derecho a la salud sexual y reproductiva de las trabajadoras
- » Ofrecer un buen seguro social
- » Una vida laboral sin violencia de ningún tipo, incluyendo acoso sexual
- » Capacitación técnica al personal trabajador

3. *Agenda de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora en Centroamérica, 2014.*



Organizarse para demandar los derechos

Organizarse para demandar los derechos

► Actualmente en las empresas maquiladoras hay sindicatos, movimientos de mujeres y otros colectivos que con mucha valentía promueven el respeto a los derechos humanos de las y los trabajadores.

Ante situaciones de injusticia o malestar en las empresas muchas trabajadoras prefieren callar. Algunas cuentan que si las despiden luego circulan sus nombres a otras empresas para impedir que sean contratadas nuevamente, otras tienen miedo de organizarse y ser calificadas de “conflictivas”.

Organizarse es unirse a otras y otros para hacerse más fuertes. Hay que recordar que gran parte de sus vidas pasan en los centros de trabajo y por eso están en su derecho de querer mejores condiciones y poder cumplir bien con su labor. Perder el miedo para ganar bienestar es una buena meta.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que trabajadoras y trabajadores deben estar en condiciones de ejercer su derecho a influir en cuestiones laborales que les afectan. Y añade que pueden organizarse como prefieran: sindicatos, movimientos o colectivos, además de afiliarse, elegir representantes y dirigir sin injerencias. Es un hecho que la voz de un grupo tiene más probabilidades de ser escuchada y reconocida.

Los países en la región centroamericana han firmado acuerdos y convenios con la OIT y están obligados a cumplirlos incorporando sus compromisos en las normativas nacionales. Por eso es importante conocerlos para usarlos.



La salud ocupacional

La salud ocupacional

► Prevenir todo tipo de enfermedades para mantenerse saludable, con energía y de buen humor es una obligación de las empresas y el Estado, de las organizaciones sindicales y movimientos; es un derecho de trabajadoras y trabajadores.

Trabajar para vivir tiene sentido cuando desarrollar las labores no afecta la salud integral y por tanto no amenaza la vida. Cuando el trabajo produce enfermedades es urgente cambiar las condiciones que provocan la pérdida de la salud. Cuando los cuerpos se enferman, disminuye la calidad de vida y por eso vale la pena platicar con otras trabajadoras y trabajadores, con quienes supervisan, con los empresarios o con el Gobierno para tratar este tema, ya que se busca trabajar para ganarse la vida, no perderla en ese esfuerzo.

El ritmo de trabajo en las maquilas es extremadamente intenso. Existen puestos de trabajo que requieren de muchas horas haciendo ciertos movimientos de manera repetitiva, que provocan malestares en las partes del cuerpo utilizadas. Tareas como planchar o deshilar generan molestias y problemas de salud.

Según estudios⁴ sobre el tema, algunas de las enfermedades laborales más comunes son:

- » Artritis: producto del planchado
- » Infecciones renales: porque no se permite ir libremente al servicio higiénico ni tener una botella de agua cerca del área de trabajo
- » Calambres musculares: por los movimientos repetitivos
- » Deficiencias respiratorias: por la poca circulación del aire y la pelusa
- » Hernias: por el traslado de cargas pesadas

4. Movimiento María Elena Cuadra, et al. *Agenda de los derechos laborales de mujeres trabajadoras de la industria maquiladora en Centroamérica*. 2014. 42 p. Instituto Sindical para América Central y El Caribe. Revista. *Campos de muerte: Salud laboral en las empresas maquiladoras*. <http://www.isacc-instituto.org/es/revistas/articulos/14/salud-laboral-en-las-emprendas-maquiladoras/>

- » Disminución de la audición: por los ruidos intensos
- » Ansiedad e incapacidad de concentrarse: por las largas jornadas de encierro y el estrés
- » Vista cansada y miopía: por largas jornadas con la mirada fija
- » Erupciones en la piel
- » Infección en los oídos
- » Rinitis crónica: reacción alérgica a sustancias o polvo que circulan en el medio y a cambios de temperatura, entre otros factores

También hay otras consecuencias que afectan la salud sexual y reproductiva de las mujeres y que pueden aparecer en distintos momentos como:

- » Alteración de la menstruación
- » Reducción de la fertilidad
- » Aborto espontáneo, anomalías congénitas
- » Enfermedades que pueden padecer niños y niñas producto de las malas condiciones

En algunos casos los cuidados especiales para proteger la salud sexual y reproductiva son excusas que las empresas usan para discriminar a las mujeres y por eso no son contratadas, pagan menos e incluso recurren al despido encubriéndolo con otros pretextos.

Un beneficio social

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de las y los trabajadores. Esto implica aspectos como:

- » Prevención y control de enfermedades y accidentes de trabajo
- » Eliminación de factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo
- » Generar buenos ambientes donde se priorice el bienestar físico, mental y social

En 1959 la OIT y la OIM acordaron que el objetivo de la salud ocupacional es prevenir las enfermedades profesionales, proteger a la población trabajadora de los riesgos a su salud presentes en el ambiente laboral y establecer condiciones del medio ambiente adaptadas a sus condiciones y capacidades físicas y psicológicas.

En cada país de Centroamérica se cuenta con comisiones nacionales mixtas de salud e higiene ocupacional que tienen funciones como las siguientes (los datos pueden variar según el país):

- » Contar con representación de la patronal y la organización del personal trabajador.
- » Tener un plan anual que deben inscribir en el Ministerio del Trabajo para obtener su licencia para operar. Este plan debe garantizar buenas condiciones de trabajo y la empresa debe proveer de equipos de protección además de capacitar al personal para su uso.
- » En Nicaragua debe contar con un permiso del Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales (Marena) y del Ministerio Agropecuario (MAG) para garantizar que no hay riesgos por el uso de químicos en la empresa.

Estas comisiones dan seguimiento a los planes de las empresas, las visitan y dialogan con empleadores y representantes de trabajadoras y trabajadores.

Las leyes son un respaldo

En el caso de la legislación nicaragüense los convenios internacionales garantizan y dan máxima prioridad a la salud de las trabajadoras. Aquí se presentan algunos artículos del Código del Trabajo y de la Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional de Nicaragua. Se recomienda revisar ley y código de cada país según se requiera el caso:

Seguridad Laboral

- » Los empleadores deben tomar las medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo (Código del Trabajo, art. 100).
- » Todos los empleadores tienen la obligación de proveer equipos necesarios para reducir y eliminar los riesgos profesionales y brindar las capacitaciones necesarias para el uso correcto de estos equipos (Código del Trabajo, art. 101).

Condiciones de trabajo

- » Se entiende por riesgo profesional a los accidentes y enfermedades a las que están expuestos los trabajadores en el trabajo o cuando se traslada o cuando se traslada de la casa al centro o del centro a su casa (Código del Trabajo, art. 109).
- » Los empleadores deben indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñen, por no estar protegidos por el régimen de la seguridad social o no estar afiliados en él cuando sea del caso, o no haber pagado las cuotas del mismo en el tiempo y forma correspondiente (Código del Trabajo, art 113).
- » Las emanaciones de polvo, fibras, humos, gases, vapores y neblinas deben ser extraídos por sistemas de extracción evitando su difusión por la atmósfera (Compilación de Ley y normativas en materia de higiene y seguridad del trabajo. Anexo III: Manual sobre Condiciones de Trabajo, 1.1.13.a).
- » Los empleadores tienen la obligación de emplear las medidas higiénicas prescritas por las autoridades competentes, adicionando las instalaciones para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores (Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, art. 101).
- » Todo centro de trabajo deberá contar con los servicios sanitarios disponibles y en óptimas condiciones de limpieza y deberán existir un inodoro por cada 25 hombres y otro por cada 15 mujeres (Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo art. 110).



Permisos médicos

- » El empleador concederá a los trabajadores permisos para acudir a consultas médicas personales (gozará del 100 % del salario), por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborales (gozará del 100 % del salario), permisos por no más de 6 días por enfermedad de un miembro del núcleo familiar que viva bajo el mismo techo si fuera necesario (por acuerdo no menor al 50 % del salario), debiendo presentar constancia médica (Código del Trabajo art.74).

La responsabilidad de velar por la salud y seguridad del personal trabajador descansa sobre el empleador, las trabajadoras y trabajadores y el Ministerio del Trabajo. En Nicaragua hay obligación de crear una comisión que se encargue de gestionar cambios y mejoras en los equipos, infraestructura y en las costumbres del personal en cada centro de trabajo.

Estos son algunos de los logros que los sindicatos y organizaciones de mujeres han conseguido en materia de salud y seguridad laboral:

- » Empresa y sindicato actuarán en conjunto para desarrollar campañas periódicas de prevención y detección temprana del cáncer cérvico-uterino, mamas y próstata, así como otras enfermedades derivadas del trabajo.

- » Para lograr lo anterior, la empresa proporcionará los medios y condiciones de infraestructura, económicas y logísticas necesarias para la instalación de una clínica especializada.

Hay que aprovechar el seguro social



Es importante tomar conciencia de que empresas, trabajadoras y trabajadores pagan un servicio al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y es su responsabilidad contar con suficiente personal médico especializado en salud ocupacional. Estos especialistas son quienes deberían de atenderles porque muchas

enfermedades son laborales, es decir no son enfermedades comunes sino producto de las condiciones en que se trabaja.

Por eso cuando se acude a una consulta médica del *Seguro* es importante contarle al médico o médica qué tareas realiza y en qué condiciones, para saber si tiene que ver con la enfermedad que le aqueja, exigiendo que se documente para registrarla en el historial clínico de las trabajadoras. En el INSS hay un área de Enfermedades Laborales y allí se puede determinar si el padecimiento es producto del trabajo que se realiza.

Muchas personas no lo reportan por desconocimiento o por miedo a perder su empleo. Pero es muy importante que se identifique como enfermedad laboral, porque en caso de despido, la trabajadora sigue recibiendo atención médica y pueden operarla si lo necesita.

También en caso de un accidente es importante reportarlo con urgencia. Son accidentes laborales los que ocurren en el centro de trabajo o cuando las personas se movilizan para llegar a él o en el trayecto de regreso a sus casas. En ese caso hay que reportarlo rápidamente rellorando una hoja de Notificación del Accidente de Trabajo (conocida como NAT).

En el Anexo 1 se puede ver un ejemplo de hoja NAT.



Protección especial por embarazo

Protección especial por embarazo

► En las empresas maquileras las mujeres jóvenes integran la mayoría de la población trabajadora. Por eso es muy normal que haya embarazadas y que muchas sean madres. El embarazo es una etapa muy especial en la vida de las mujeres, no es una enfermedad, pero requiere de cuidados ya que el cuerpo vive muchos cambios porque se desarrolla una vida en él.

Aunque la reproducción de la especie humana ocurre en el cuerpo de las mujeres es responsabilidad de toda la sociedad: Estado, empresas, familias y hombres deben crear condiciones adecuadas para proteger el embarazo. No solo es sólo asunto de las mujeres o sus familias.

Y es que debido a roles impuestos se piensa que solamente a las mujeres les toca cargar con la responsabilidad de evitar los embarazos y de cuidarse cuando se dan. Esto es una injusticia. Incluso muchos centros de trabajo ven a las mujeres como “poco rentables” por el permiso pre y posnatal o porque ellas tienen que atender los problemas de salud o escolares de sus hijas e hijos, entre otros temas. Y muchos hombres se desentienden de su responsabilidad de prevenir los embarazos y utilizar el condón.

También es urgente fortalecer el derecho de las mujeres a decidir sobre tener o no un embarazo porque ocurre en su cuerpo. Para ello es necesario que las instituciones y organizaciones faciliten el acceso a los métodos anticonceptivos, la información necesaria para su uso correcto y educación para hombres y mujeres sobre la responsabilidad que conlleva la procreación.

De igual manera los estados deben garantizar buenas condiciones de vida a niñas, niños y adolescentes, como educación, salud o deporte, entre otros aspectos, porque son los futuros ciudadanos y ciudadanas que desarrollarán la sociedad.

Algunos de los obstáculos que enfrentan las embarazadas en la maquila son:



- » Todavía hay empresas que solicitan la prueba de embarazo al pedir empleo, ésta es una práctica ilegal.
- » Cuando hay despidos se suspenden muchos contratos de las embarazadas.
- » Trabajan en puestos que les genera malestar físico por las posturas del cuerpo para el trabajo: permanecer agachadas o de pie muchas horas.
- » El esfuerzo físico, el estrés, altas metas de producción, largas jornadas, así como ruido, frío, calor o humedad, son factores relacionados con el parto prematuro.
- » Dificultades para conseguir el permiso para ir al control prenatal o por molestias en su salud.

El Código del Trabajo nicaragüense plantea:

- » Las trabajadoras en estado de gravidez o gozando de permiso pre y posnatal, no podrán ser despedidas, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo (art. 144).
- » La Institución Provedora de Servicios de Salud (IPSS) de la asegurada, es decir el hospital donde la mujer está asegurada, otorgará la "Orden de Reposo por maternidad" de forma individual. Esta deberá ser entregada al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social para su registro y verificación y el pago de la prestación.
- » Las mujeres gozarán de todos los derechos y no podrán ser objeto de discriminación (art. 138).
- » Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo. En este caso, el empleador

deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo (art. 140).

- » Una vez concluido éste, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente. Las trabajadoras en estado de gravidez y con seis meses cumplidos de embarazo no podrán ser incluidas en turnos nocturnos (art. 140).
- » El empleador suministrará lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes. En los centros de trabajo donde laboren más de 30 mujeres, el empleador deberá acondicionar o construir un local apropiado para que las trabajadoras puedan amamantar a sus hijos (art. 143).
- » La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo (art 52).
- » La trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo (art. 143).

Ley de Seguridad Social de Nicaragua

- » Tienen derecho al subsidio de descanso por maternidad, las trabajadoras aseguradas al Régimen Integral que lleven 16 cotizaciones semanales dentro de las últimas 39 semanas que precedan a la presunta fecha del parto (art. 94).
- » El subsidio de descanso por maternidad será equivalente al 60 % de la remuneración semanal promedio, se otorgará durante las cuatro semanas anteriores y las ocho semanas posteriores al parto, que serán obligatorias descansar. El empleador deberá completar el 100 % del ingreso mensual (art. 88).

El Código de Familia

En Nicaragua, el Código de Familia en su artículo 79 establece que el cónyuge o conviviente en unión de hecho estable declarada notarialmente, tendrá derecho a cinco días libres para apoyar tiempo completo los primeros días tras el parto a su cónyuge



o conviviente. Este periodo es de permiso con goce de salario y sin pérdida de ninguna prestación social.

Además contiene otros artículos que les protegen: el derecho a los alimentos y al aporte de toda la familia (art. 315), derecho a la pensión de alimentos de la embarazada (art. 319) y derecho a la pensión alimenticia de hijas e hijos (25 % del salario por un hijo/a, 35 % por dos y nunca podrá ser mayor del 60 % de los ingresos del alimentante).

Hay sindicatos y organizaciones de mujeres que han trabajado para asegurar derechos, establecer garantías y ampliar beneficios a las trabajadoras, especialmente a las embarazadas de las maquilas. Algunos son:

- » La trabajadora embarazada podrá salir 30 minutos antes del fin de la jornada laboral, para evitar aglomeraciones que pudieran poner en riesgo su estado; la empresa garantizará un permiso escrito asegurando así su estabilidad laboral.
- » Las trabajadoras que se incorporen a su puesto de trabajo una vez terminado su subsidio posnatal, serán prioridad para la empresa para garantizar su participación en cursos de formación técnico-profesional.
- » La empresa dispondrá los medios necesarios para la creación de una guardería infantil para las hijas e hijos del personal.
- » La empresa y el sindicato desarrollarán procesos de sensibilización sobre la importancia de repartir la carga de trabajo en el hogar, permitiendo que los padres también obtengan permisos para asumir roles de cuidado de hijas e hijos.



Una excelente iniciativa para trabajadoras que dan *pecho*

En febrero de 2015, Nicaragua se convirtió en el primer país centroamericano en abrir un centro de lactancia materna dentro de una empresa textil de la zona franca. Para este fin se habilitaron nueve salas donde las trabajadoras en etapa lactante pueden dar pecho a sus bebés o extraer la leche, refrigerarla y llevarla a sus hijas o hijos al terminar la jornada.

El centro lactario pertenece a la empresa coreana Hansae Internacional, ubicada en Niquinohomo, Granada, donde más de la mitad del personal está compuesto por mujeres. A varios meses de tener el centro lactario, la empresa reportó que se redujeron las solicitudes de permisos por enfermedad, tanto de la trabajadora como del bebé y que no se afectó la productividad. También se planea construir una guardería infantil.⁵

5. Información extraída de notas publicadas en el diario La Prensa (26 febrero) y Diario Metro (3 agosto), ambas de 2015.



Un ambiente libre de violencia es saludable y seguro

Un ambiente libre de violencia es saludable y seguro

- ▶ La Organización Mundial de la Salud ha planteado la necesidad de atender y educar la sexualidad humana. Para esto es importante reconocer los derechos sexuales como parte de los derechos de las personas y promover que sean respetados por familias, comunidad, empresas y estados.
- » El derecho a la libertad sexual, para elegir y expresarse, respetando la libertad de las demás personas.
- » El derecho a la autonomía, integridad y seguridad sexuales del cuerpo, para vivir libre de violencia, presiones, chantajes.
- » El derecho a la privacidad sexual, a no vivir calumnias ni intromisiones de otras personas u organizaciones.
- » El derecho a la libre asociación sexual, para elegir con quien compartir en igualdad de condiciones.
- » El derecho a la toma de decisiones reproductivas, libres y responsables y con cuidados, para tener o no embarazos y el momento a tenerlos.

Debido al machismo imperante en la sociedad hay una idea falsa que limita el concepto de la sexualidad femenina y la ubica únicamente para el servicio y placer del hombre. Por eso es común que se den situaciones abusivas ya que los hombres sienten que por derecho tienen más poder y autoridad que las mujeres. Esto les lleva a cometer acciones que son reconocidas como delitos, como el acoso sexual, la violación y los piropos, que también son expresiones de violencia. Estos hechos ocurren en todos los espacios, incluido el laboral.

Sin consentimiento es delito

Acoso sexual: es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Se da cuando hay comportamientos de parte de un jefe, supervisor, compañero de trabajo, proveedor o cliente, que trata de tener un contacto sexual que no es bienvenido por quien los recibe. Incluye a hombres que “piropean o enamoran”, ya sea sutil o bruscamente, aunque las mujeres hayan expresado que no lo desean. No es coqueteo, gentileza, romance o broma.⁶

Mucha gente piensa que es normal que los hombres “enamoren” o “halaguen” a las mujeres, pero hay que tomar conciencia de que cuando estas acciones incomodan o molestan, inmediatamente se convierten en un delito que puede ser sancionado.

El acoso sexual es un tema de higiene y seguridad laboral, ya que incide directamente en la salud y resguardo de las trabajadoras. Perjudica las condiciones de trabajo porque afecta la salud integral de las mujeres generando estrés, ansiedad, depresión y otros malestares como dolores de cabeza, hipertensión, colitis, entre otros aspectos.

A veces las mujeres que sufren acoso sexual confían en que al hombre se le pasará la idea si ellas no hacen caso. En realidad, muchos acosadores asumen que tienen el poder y el derecho de hacerlo sin importar la voluntad de las mujeres, e incluso, al sentirse rechazados pueden vengarse con un despido o incluso cometer una violación. Por eso muchas no hablan ya que tienen miedo a que las desprestigien o las corran, porque además se asume que son “provocadoras”.

Es conveniente que quienes viven acoso sexual hablen con otras amigas, compañeras o personas de organizaciones que funcionan en la empresa. Denunciarlo públicamente puede detener el acoso y al contarlo se darán cuenta que otras también lo han vivido. Hay casos donde un mismo hombre acosa a varias mujeres.

En el caso de Nicaragua, la denuncia puede hacerse ante el área de Recursos Humanos de la empresa, el Ministerio del Trabajo, la Corporación de Zona Franca, la Comisaría de la Mujer y la Niñez y el Ministerio Público. Con la denuncia se genera un cambio para otras que están en la misma situación y toda la gente aprendan

6. *El hostigamiento o acoso sexual*, Género, salud y seguridad en el trabajo, Hoja informativa 4, OIT, 2012.

a defenderse. La ley 779⁷ establece en el artículo 18 que si alguna autoridad tiene conocimiento de estas situaciones tiene la obligación de denunciar. A continuación un resumen de los delitos contemplados en la legislación nicaragüense.



La violación: es la penetración vaginal, anal u oral sin el consentimiento de la víctima. Cuando un hombre tiene relaciones con una mujer que está inconsciente, *tomada* de licor o sufre una enfermedad mental es violación, porque en ninguna de estas situaciones hay consentimiento de la mujer.

Dentro del hogar también puede ocurrir la violación y se da cuando la pareja obliga a la mujer a tener relaciones sexuales cuando no quiere, no importa si están casados o en unión de hecho estable. No es cierto que las mujeres deben de complacer a sus parejas de manera obligada, las relaciones sexuales tienen que ser consentidas por ambas partes para que sean placenteras.

Es probable que en los centros de trabajo haya salidas en grupo para divertirse y que tras el consumo de alcohol se dé una violación. Hay hombres que utilizan esta estrategia para violar a las mujeres y ellas se sienten culpables en parte por haber tomado más de la cuenta. Por eso hay que convencerse de que el hecho de haber tomado e incluso coquetear con un hombre, no le da permiso de violarla. Es importante prevenir estas situaciones, y en caso que se den, *romper el silencio*. Denunciar este hecho ante la Comisaría de la Mujer es importante, al igual que notificarlo dentro de la empresa.

Otros tipos de violencia

Violencia laboral contra las mujeres: se da cuando se impide o limita su acceso al empleo, contratación, salario digno y equitativo, ascensos, estabilidad y permanencia en el trabajo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, cuando piden ser joven, la prueba de embarazo

7. Ley 779: Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres, vigente en Nicaragua.



o la del VIH. También es violencia cuando no se reconoce igual salario que los hombres por tareas iguales. Incluye el hostigamiento psicológico para obligar a una trabajadora a que renuncie.

Violencia psicológica: son los distintos modos de actuar o hablar que pretenden hacer a una persona sentirse insegura, con miedo, humillada y sin valor. El Código del Trabajo en su artículo 17 sostiene que los empleadores deben de guardar la debida consideración y respeto hacia el personal trabajador, absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro.

Violencia patrimonial y económica: se da cuando hombres con los que tienen o han tenido una relación afectiva, dañan, pierden, sustraen o retienen bienes o recursos económicos, ya sean de las mujeres, de ellos mismos o compartidos en la familia. También se da cuando los hombres controlan bienes y recursos financieros para mantener sometidas a las mujeres, niegan los recursos necesarios en el hogar, mandan a trabajar a las mujeres y roban lo que ganan o impiden que salgan a trabajar, entre otros aspectos.

Violencia física contra las mujeres es toda acción u omisión que pone en peligro o daña la integridad corporal de las mujeres y produce una lesión física.

La violencia en el ejercicio de la función pública contra las mujeres se da cuando las autoridades o funcionarios de cualquier institución pública, retardan o impiden que las mujeres tengan acceso a la justicia y a las políticas públicas. Todas estas formas de violencia están penadas por la ley.



El derecho a un salario justo

El derecho a un salario justo

► Demandar más salario es tan importante como pedir mejores condiciones de trabajo para garantizar una buena salud. Los salarios compensan a las personas por el tiempo y el esfuerzo dedicado a su trabajo para la producción de bienes y servicios. Incentivan a prepararse más, son fuente de satisfacción, y sobre todo, del salario recibido y cómo lo administren se deriva el nivel de vida que puedan tener. Los salarios deben permitir cubrir las necesidades básicas de trabajadoras y trabajadores en alimentación, ropa, salud, casa y educación para hijas e hijos.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, firmado en 1966 por los países, reconocen en su artículo 7 “el derecho de toda persona a que le aseguren una remuneración que proporcione a la población trabajadora igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminar a las mujeres con condiciones de trabajo inferiores a las de los hombres”⁸.

Para los empleadores, los salarios significan un medio que permite motivar a su personal y también son costos de producción. Pero cuando las empresas quieren aumentar sus ganancias y competir en el mercado con productos baratos, pueden llegar a sacrificar los salarios y por eso se instalan en países donde pagan menos.

Desde siglos atrás, la población trabajadora lucha por sostener a la familia con el pago que reciben, por eso han promovido el salario mínimo que negocian entre el Gobierno, empresa privada y representantes del sector trabajador.

En la actualidad hay grandes diferencias entre los salarios mínimos en las industrias de zona franca de la región: U\$ 520 mensuales en Panamá, U\$ 359 en Costa Rica, U\$ 288 en Guatemala, U\$ 265 en Honduras, U\$ 210 en El Salvador y U\$ 141 en Nicaragua⁹.

8. <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

9. Datos extraídos del informe *Doing Business* 2015.

El costo de la *Canasta Básica* es un indicador de los gastos de una familia de seis personas, para negociar el salario mínimo de las y los trabajadores y así determinar si los salarios cubren sus necesidades o no. Cabe señalar la cantidad de productos y costo de la misma varía según los países.

En Centroamérica las *canastas* están constituidas exclusivamente por alimentos, la de Nicaragua incluye 23 alimentos básicos, 11 productos del hogar, 4 tarifas y 15 artículos de vestuario y calzado para un total de 53 productos a un costo aproximado de 12 mil 333 córdobas o su equivalente a U\$ 448.85 (aproximadamente), según datos oficiales actuales.

En el caso de Nicaragua el salario mínimo se estableció en el Acuerdo Tripartito de Estabilidad Laboral y Productividad para las Zonas Francas suscrito el 21 de diciembre del 2012, el cual mantendrá un ajuste fijo del 8 % por cada año hasta el 2017. Es importante saber que cuando el salario mínimo sube, no debe de subir la meta de producción. En agosto del 2015 el salario mínimo aprobado en Nicaragua era de C\$ 4,325.01 (alrededor de U\$ 158).

El Código del Trabajo dicta los siguientes derechos para que trabajadoras y trabajadores defiendan sus intereses:

Salario

- » Se acuerda libremente entre empleador y trabajador pero nunca podrá ser menor que el salario mínimo (art.82).
- » El trabajador tiene derecho a revisar los documentos relacionados con el pago de su salario (art.91).

Contrato laboral

- » Se redactarán dos ejemplares y uno de ellos se le entrega al trabajador (art. 23).
- » Se define la relación laboral cuando por convenio verbal o escrito entre empleador y trabajador se acuerda la realización de una obra o servicio a cambio de una remuneración (art. 19).
- » Será verbal solo en trabajos puntuales menores de 10 días, para el trabajo doméstico y del campo (art. 24).

La duración de la jornada laboral (art. 51)

- » La jornada ordinaria de trabajo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder las 48 horas semanales.
- » Las jornadas diurnas se ejecutan entre las 6 de la mañana y las 8 de la noche de un mismo día.
- » Las jornadas nocturnas no deben ser mayores de 7 horas diarias ni exceder las 42 horas semanales.
- » Las jornadas mixtas no deben ser mayores de 7 horas y media diarias ni exceder las 45 horas semanales.

Horas extras (artículos 57, 58 y 59)

- » Las horas extras son el tiempo que se trabaja más allá de la jornada laboral acordada en el contrato y que establece el Código Laboral.
- » Los trabajadores no están obligados a realizar horas extras, excepto para prevenir o eliminar catástrofes o accidentes, reparaciones de equipos en mal estado que pongan en peligro la salud o vida de los trabajadores o cuando sea imposible aumentar el número de trabajadores por razones técnicas o escasez de fuerza laboral.
- » El número de horas extras no puede ser mayor a tres horas diarias ni puede exceder las 9 horas semanales.
- » Tanto las horas extras como el trabajo en días de descanso se pagara un 100 % más de lo estipulado.
- » El trabajo que se realice para subsanar errores de los trabajadores no serán remuneradas como horas extras.

Aunque con las horas extras se gana más dinero, este tiempo de más en la empresa alarga las jornadas y agota a las personas, que además dejan menos tiempo para atender las otras dimensiones de la vida como la familia, estudios, salud o recreación. Es importante poner en la balanza si vale la pena este sacrificio pues afecta la calidad de vida de las personas.





Prepararse con tiempo ante un posible cierre de la empresa

Prepararse con tiempo ante un posible cierre de la empresa

▶ Dado que la dinámica de muchas empresas es funcionar solo mientras los gobiernos les dan un periodo de total libertad con grandes beneficios, hay cierres programados que dejan al personal trabajador en la indefensión. En realidad, no hay problema con que se vayan del país, pero antes deben pagar todo lo que deben al personal: salarios, horas extras, vacaciones y aguinaldo, entre otros aspectos.

Es importante estar alerta a algunas señales como las siguientes:

- » Sacan maquinarias y materia prima y se las llevan a otro lado
- » Mandan de vacaciones por áreas
- » Cierran líneas

Cuando se dan estas situaciones es importante avisar con urgencia a las organizaciones que promueven los derechos, ya sean los sindicatos o grupos de mujeres organizados que actúan dentro de la empresa, para que analicen la situación y se puedan tomar medidas para garantizar que cumplan con sus obligaciones.

Las herramientas de apoyo

Recursos de protección de los derechos laborales

▶ Producto de estas luchas existen instituciones, mecanismos y acuerdos, tanto nacionales como internacionales, que se pueden utilizar para mejorar las condiciones de trabajo en las empresas.

Los convenios internacionales

La OIT ha elaborado y promovido que los estados firmen los convenios fundamentales relativos a principios y derechos de las personas trabajadoras. Estos convenios son considerados como “normas fundamentales” en el trabajo y son los siguientes:



Las herramientas de apoyo

- » Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)
- » Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- » Convenio No. 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio, 1930
- » Convenio No. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- » Convenio No. 138 sobre la edad mínima (de admisión al empleo), 1973
- » Convenio No. 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil (y la acción inmediata para su eliminación), 1999
- » Convenio No. 100 sobre la igualdad de remuneración (entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor), 1951
- » Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958



¿Qué hace la OIT?

La Organización Internacional del Trabajo (conocida por sus siglas OIT) fue fundada en 1919 y en 1946 se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas. Es una organización internacional tripartita orientada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales a nivel internacional. Trabaja con tres sectores sociales: la población trabajadora, empleadores y gobiernos. Busca conseguir una paz duradera entre el personal trabajador y empleador, así como trabajo decente y mejores condiciones laborales.

Fuente: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>



Foto: Tomada de HBO

Sabías qué...

- » El 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, se estableció en 1910 para conmemorar la huelga de las trabajadoras textiles de 1908 en la que protestaron por las penosas condiciones de trabajo (Chicago y Nueva York).
- » En 1948 fue aprobada la Declaración de Derechos Humanos por la Asamblea General de Naciones Unidas que incluye que el trabajo digno es un derecho.



Acuerdos importantes para las mujeres trabajadoras de la maquila

Acuerdos importantes para las mujeres trabajadoras de las maquilas

Libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

► Todas las trabajadoras deben estar en condiciones de ejercer su derecho a influir en los asuntos laborales que las afectan. Este derecho está en la base de la libertad de expresión, la democracia y la gobernabilidad. Las y los trabajadores pueden crear sus propias organizaciones, afiliarse y dirigirlos sin injerencias.

Algunos de los artículos más relevantes son:

- » Derecho a constituir organizaciones
- » Libertad de sindicalización
- » Redactar sus propios estatutos y reglamentos
- » Elegir libremente a sus representantes
- » Constituir federaciones y confederaciones y afiliarse
- » Tener personería jurídica
- » Ser reconocido como el interlocutor de los trabajadores

Igualdad de remuneración

El principio de la igualdad de remuneración implica que hombres y mujeres deben tener los mismos salarios por un trabajo de igual valor, sin discriminación en cuanto al sexo.

- » El Estado debe garantizar la aplicación de este principio a trabajadoras y trabajadores.
- » Los salarios deben ser fijados de acuerdo a una evaluación realizada por autoridades competentes.

Discriminación

Todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad,

dignidad, seguridad económica e igualdad de condiciones, sin distinción de raza credo o sexo.

- » Discriminación es cualquier exclusión o preferencia basa en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades.

Las instituciones gubernamentales responsables y mecanismos correspondientes

Cada país cuenta con su Ministerio del Trabajo. Este es el órgano público responsable de la administración del trabajo y de proponer, dirigir, controlar, ejecutar, aplicar y evaluar las políticas del Estado en materia socio laboral.

Cada ministerio tiene entre sus funciones atender y solucionar los conflictos económicos sociales surgidos entre trabajadores y empleadores a través de la negociación, conciliación, arbitraje o cualquier otro mecanismo.

Código del Trabajo. Cada país cuenta con su código, que es el instrumento jurídico que ordena las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores. Otorga derechos y obligaciones a ambas partes. Es la principal línea de para la defensa de los derechos de la población trabajadora.

Comisiones mixtas de Higiene y Seguridad. Cada país de la región cuenta con un conjunto de disposiciones en materia de higiene y seguridad laboral que los Estados, empleadores y población trabajadora deben promover. Los empleadores están en la obligación de constituir en sus centros de trabajo una Comisión mixta de Higiene y Seguridad del trabajo, con representantes del empleador y del personal trabajador.

Acuerdo tripartito. En el caso de Nicaragua existe un acuerdo tripartito entre las empresas, firmado en el 2009, llamado *Acuerdo de Emergencia Económica y Laboral*. Se consideró un acuerdo tripartito porque fue firmado y acordado entre tres partes: tres centrales representaron a las y los trabajadores (CST, CST-JBE, CUS y CUT), las empresas privadas representadas por la Federación Cámaras Nicaragüenses de Zonas Francas Privadas (FCNZFP) y la Asociación Nicaragüense de la Industrial Textil y Confección (ANITEC), además de Corporación Nacional de Zonas Francas por parte

del Gobierno. Se comprometieron a promover estabilidad laboral, respeto a los derechos laborales y condiciones de trabajo, libertad para pactar entre empleados y empleadores, revisar y negociar entre las partes el aumento al salario mínimo del sector una vez al año y crear comisariatos con productos básicos el personal trabajador.

Comisión Laboral Tripartita de Zonas Francas. En Nicaragua existe esta comisión y se creó con el fin de servir como foro de discusión y diálogo social para solventar la problemática laboral general. Esta comisión se encarga de revisar los incrementos al salario mínimo para el sector de zonas francas.



Las organizaciones de trabajadoras y trabajadores

A nivel de la región existen diferentes organizaciones donde participan las y los trabajadores, como los sindicatos de centrales sindicales y movimientos de mujeres trabajadoras de las maquilas, con el objetivo de promover sus derechos y velar por su cumplimiento. A continuación algunos de los mecanismos que han sido producto de sus luchas:

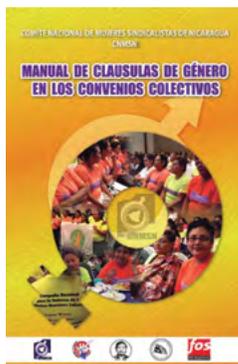
Convenios colectivos

Son acuerdos escritos entre empleadores y trabajadores organizados con personalidad jurídica. Sus objetivos son conseguir la mejora y cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas entre empleadores y trabajadores. También se pueden establecer condiciones generales de trabajo y desarrollar el derecho de participación en las gestiones de la empresa. Un convenio colectivo actúa sobre la base de los derechos y obligaciones contenidas en el Código del Trabajo vigente y en ningún caso puede restringir tales garantías. En otras palabras un convenio colectivo busca ampliar los derechos y garantías. *Todos los empleadores cuyos trabajadores se encuentren organizados, están obligados a negociar un convenio colectivo.*



Agenda Centroamericana de Derechos Laborales de las Mujeres Trabajadoras de la Maquila

Esta agenda es producto de los aportes de mujeres trabajadoras de las maquilas organizadas en Centroamérica. Este documento describe sus necesidades, problemas, forma en que plantean resolverlos y las estrategias para avanzar en el cumplimiento de los derechos de las mujeres y su reconocimiento en la economía de cada país centroamericano.



Cláusulas de Género

Es un manual que fue elaborado por Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas. Brinda a las organizaciones ejemplos de cláusulas de género para ser incorporadas en los convenios colectivos durante la negociación. Son aspectos que buscan garantizar un mejor desarrollo humano de las mujeres trabajadoras y de sus familias. Este manual incluye principios y estrategias sobre la negociación con enfoque de género, además de múltiples ejemplos de cláusulas que amplían los derechos y garantías de las mujeres trabajadoras.

Organizaciones nacionales que apoyan a las trabajadoras de la maquila en Centroamérica:

Guatemala

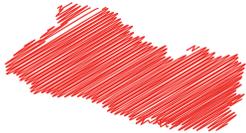
- » Asociación de Mujeres en Solidaridad
- » Asociación de Mujeres Empleadas y Desempleadas Unidas Contra la Violencia
- » Asociación de Trabajadores del Hogar a Domicilio y de Maquila
- » Comité para la Defensa de los Derechos Laborales de las Trabajadoras de la Maquila
- » Grupo de mujeres con valor construyendo un futuro mejor





Honduras

- » Colectiva de Mujeres Hondureñas
- » Centro de Derechos de Mujeres
- » Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)



El Salvador

- » Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes
- » Movimiento Salvadoreño de Mujeres
- » Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
- » Asociación de Mujeres Transformando
- » Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador



Nicaragua

- » Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra
- » Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua
- » Federación de Trabajadores de la Maquila 8 de Marzo

Organizaciones regionales

La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) es una organización de derechos laborales y de las mujeres, que apoya los esfuerzos de trabajadoras y trabajadores en las cadenas globales de aprovisionamiento para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo y un mayor respeto por sus derechos. Página web: es.maquilasolidarity.org

La Concertación Regional de Mujeres por un Trabajo Digno es un espacio regional para generar debate, reflexión y propuestas, que permitan incidir en la defensa y promoción de los derechos humanos laborales, para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras. Página web: www.mujestransformando.org/?p=845



II. Guía Metodológica



Pistas para la facilitación

Pistas para la facilitación

► Este paquete educativo que tenés en tus manos está dirigido a integrantes de organizaciones que trabajan en procesos de capacitación con trabajadoras de la maquila. La intención es utilizar la guía y el video para promover la reflexión sobre las labores que realizan las mujeres, las condiciones de trabajo en las empresas de la maquila, el empoderamiento y conocer herramientas jurídicas y laborales para ser utilizadas.

El paquete educativo *Mujeres en las maquilas* es una herramienta pedagógica flexible que te ayudará a organizar diálogos con grupos de personas. Puede ser enriquecida con nuevos conceptos e integrar nuevos ejercicios que estimulen la participación activa de las personas participantes en los encuentros.

Se sugiere a la persona facilitadora considerar los siguientes puntos:

1. **Estudio previo:** es importante que la facilitadora vea el video por lo menos dos veces y haga una lectura profunda del material. También se recomienda reflexionar con otras facilitadoras alrededor de los contenidos conceptuales y de las propuestas metodológicas que están en este capítulo.
2. **Materiales de apoyo:** los materiales educativos que se utilizarán en el desarrollo del taller o sesiones deben prepararse antes de cada encuentro.
3. **Organizar los encuentros:** proponemos que se realicen varios encuentros de tres horas cada uno. Lo ideal es invitar con tiempo a un grupo entre 8 a 12 personas explicándoles el contenido del taller y lo que puede aprender para su propio beneficio. Hay que contar con un lugar con sillas, un televisor y un reproductor de DVD para ver el video. Es importante que los encuentros se realicen en sus barrios y comunidades.

4. **Durante los encuentros:** es importante crear un ambiente de confianza entre quienes participan. Se puede comenzar con una presentación donde se intercambian el nombre, lugar de nacimiento, contar cuáles fiestas patronales les gustan más, su canción favorita, entre aspectos generales y personales. Hay que promover que se conozcan más allá del nombre.
- **Objetivos:** debemos explicar a las participantes los temas que se abordarán y cuál es el objetivo, además del tiempo que durará la sesión.
 - **Reglas de convivencia:** para propiciar un espacio de respeto se sugiere acordar entre todas las reglas o normas del grupo. Por ejemplo: ser puntual, escuchar a quien habla, pedir la palabra, no descalificar lo que dicen otras personas, respetar las ideas aunque no estemos de acuerdo, apagar el celular o ponerlo en vibrador para no interrumpir, entre otros aspectos.
 - **Dinámicas:** podemos integrar dinámicas de animación para motivar la participación y tener un buen ambiente y máximo rendimiento en el encuentro.
 - **Evaluación:** al final de cada encuentro, preguntemos a las personas participantes cómo se sintieron y si quieren compartir una idea que les quedó clara y para qué les puede servir.

Es importante tener presente que esta guía es un referente para facilitar sesiones con grupos de mujeres, la adaptación de la misma es vital, tomando en cuenta el contexto, tiempo y condiciones de cada sesión. Cada facilitadora puede sentirse libre de hacer las adaptaciones pertinentes.



La historia de Aracely

La historia de Aracely es una edición especial de la serie *Contracorriente*. Aracely es el personaje de una joven granadina que aspira a ser chef, pero debido a la crisis económica que afecta a su familia, abandona la carrera y busca trabajo en una maquila. Su vida es una de las historias que se desarrollan en la serie televisiva *Contracorriente*, producida en Nicaragua por la Fundación Puntos de Encuentro en 2011.

Debido a que cierran la panadería donde trabaja su papá, éste no puede pagar la mensualidad de su curso y ella decide reunir dinero por su cuenta. Con el apoyo de un amigo de su papá entra como inspectora a una maquila textilera durante un periodo de prueba. Ahí debe cuidar la calidad y el ritmo de producción. Es la mejor opción para ella que es joven y sin experiencia.

Su vida da un giro brusco porque se enfrenta a extensas jornadas y a estrictas condiciones laborales: debe llegar a las 6:45 de la mañana para preparar su lugar de trabajo, pedir permiso para ir al baño y no tardarse más de un minuto, además guardar su celular, comida y caramelos en un casillero. Si no cumple, a los tres llamados de atención será despedida.

En el trabajo siente la presión de sus compañeras por su falta de experiencia. Su jefa a cada momento le dice: "Acordate que estás a prueba". Pero ella está decidida a cumplir su meta para salir adelante.

Al pasar de los días ella detecta una serie de situaciones injustas con los derechos de las trabajadoras y se propone juntarse con otras para buscar cómo ayudarse. Así logran conseguir información para descubrir las trampas legales que la empresa realiza para

no pagar las horas extras. Además hacen gestiones para apoyar a una mujer despedida injustamente y planean acciones para presionar a la marca que subcontrata esta maquila para que mejore la situación laboral.

Su experiencia resume algunas situaciones que limitan la vida de muchas jóvenes en iguales condiciones y las estrategias que pueden utilizar las mujeres dentro de las maquilas.



Sesión 1. La historia de Aracely

Sesión 1. La historia de Aracely

Objetivo: con esta primera sesión vamos conocer los sueños y aspiraciones de un grupo de mujeres trabajadoras de la maquila, analizar las situaciones que enfrentan y qué hacen o pueden hacer para sortear las dificultades y salir adelante.

Esta sesión puede tomar entre 3 a 4 horas según el número de participantes y sus condiciones de tiempo.

Ambiente de confianza: al iniciar el encuentro es importante intercambiar saludos, sentarnos en rueda, decir nuestros nombres, definir las reglas de convivencia.

Paso 1. Se presenta el video con *La historia de Aracely* de 25 minutos.

Paso 2. Luego de ver el video se leen estas preguntas para compartir las opiniones sobre lo que vieron.

- ¿Cuál es la historia de este video?
- ¿Qué situaciones preocupan a Aracely y sus compañeras?

- ¿Cuáles eran sus miedos?
- ¿Cómo enfrentaron el miedo que sentían?
- ¿Cómo lo hacen en su empresa?
- ¿Qué experiencia organizativa observan en este video y cuáles otras conocen?

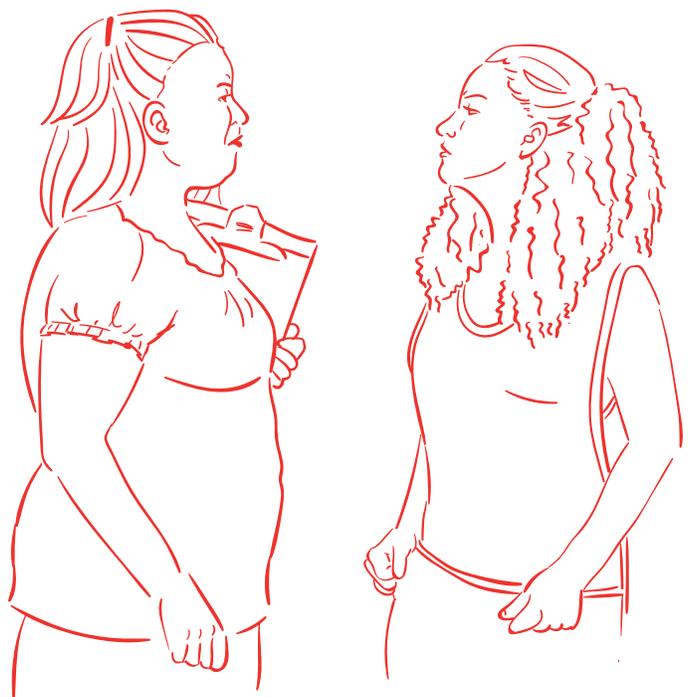
Paso 3. Plenaria: se les solicita a las participantes que compartan su reflexión personal sobre la base de las preguntas generadas anteriormente y a partir del debate establecer algunos puntos en común entre *La historia de Aracely* y sus propias condiciones laborales.



Puntos para la reflexión: *Una golondrina no hace verano*

- » Tener sueños y aspiraciones es vital para contar con un propósito de vida.
- » Las dificultades son de los grupos de personas y solo unidas podemos enfrentarlos.
- » La organización de las trabajadoras y trabajadores, tanto en sindicatos, movimientos de mujeres o colectivos, es necesaria para mejorar las condiciones de vida y evitar riesgos.

Para preparar esta sesión es importante leer con anterioridad las páginas 18 y 19 del Marco Conceptual de esta guía.





Sesión 2. El trabajo de las mujeres: “Lo que hacemos en un día normal”

Sesión 2. El trabajo de las mujeres: “Lo que hacemos en un día normal”

Objetivo de la sesión: con este ejercicio vamos a compartir los distintos tipos de trabajo que realizan las mujeres y el valor que tiene para las familias y el desarrollo de las comunidades y el país. Además hablaremos de las responsabilidades de toda la familia, las empresas y el Estado en el trabajo de los cuidados.

Duración: esta sesión puede tomar de 2 a 3 horas según el número de participantes y sus condiciones de tiempo.

Ambiente de confianza: al iniciar el encuentro es importante intercambiar saludos, sentarnos en rueda, decir nuestros nombres, confirmar las reglas de convivencia y recordar qué hicieron en el encuentro pasado, así las personas que llegan por primera vez se dan una idea de lo que se abordó.

Paso 1. Además de leer bien el tema *El trabajo de las mujeres mantiene a la sociedad* en la página 6, hay que fotocopiar el cuadro que aparece en el Anexo 2 en la página 73 y llevar lapiceros de dos colores para repartir.]

Paso 2. Entregamos a cada pareja una copia del cuadro que representa las horas del día que van desde las 4 de la madrugada a las 10 de la noche. Les pedimos a cada una de las participantes que anoten el trabajo que realizan las mujeres, tanto dentro como fuera de la casa, al lado de las horas señaladas en el cuadro.



Horario	Mujeres	Hombres
4 a 6 am		
6 a 12 m		
1 a 6 pm		
6 a 10 pm		

IMPORTANTE: La mitad de parejas trabajan el cuadro sobre lo que hacen de lunes a viernes y el resto lo que hacen el fin de semana. Con un lápiz de otro color puede anotar las tareas que realizan los hombres. Este cuadro está en el anexo 2 listo para fotocopiar.

Paso 3. Se juntan todos los grupos y comparten: uno cuenta los resultados del cuadro en los días de semana y otro del fin de semana. El resto de grupos completan con nuevas tareas y comparten si su trabajo resultó parecido a los anteriores.

Paso 4. La facilitadora anima a conversar sobre:

- Cuántas horas al día trabajan las mujeres: en la empresa, en la casa, en otras actividades que realizan (congregaciones religiosas, deportivas o políticas).
- ¿Son iguales las horas de trabajo que realizan las más jóvenes que las mayores? ¿Qué lo hace diferente?
- ¿Cómo viven esta situación?
- ¿En qué limita a las mujeres esta división del trabajo?
- ¿Qué podemos hacer para superar estas limitaciones?
- ¿Qué se puede demandar al Estado, las empresas y qué se puede hacer en los hogares?



Puntos para la reflexión:

- » Tipos de trabajo de las mujeres: productivo y reproductivo o de cuidados.
- » Del trabajo de cuidados y reproductivo que hacen las mujeres se benefician los hombres, las empresas y los países.
- » Obstáculos que viven las mujeres por realizar el trabajo reproductivo y de cuidados.
- » Importancia de cambiar esta situación y demandar cambios en la educación, los servicios que brindan las instituciones, en los hogares y en las empresas.

Para preparar esta sesión es importante leer con anterioridad las páginas 6, 7, 8, 9 y 10 del Marco Conceptual de esta guía.



Sesión 3. El empoderamiento de las mujeres

Sesión 3. El empoderamiento de las mujeres

Objetivo: este ejercicio nos ayudará a reflexionar sobre la forma en que hemos aprendido a ser mujeres, cómo nos afecta, la importancia del trabajo remunerado y cómo los procesos de empoderamiento nos ayudan a poner límites, pensar en nosotras y adueñarnos de nuestra vida.

Duración: esta sesión puede tomar 2 a 3 horas según el número de participantes y sus condiciones de tiempo.

Ambiente de confianza: al iniciar el encuentro es importante intercambiar saludos, sentarnos en rueda, decir nuestros nombres, confirmar las reglas de convivencia y recordar qué hicimos en el encuentro pasado, así las personas que llegan por primera vez se dan una idea de lo que se abordó.

Paso 1. La facilitadora explica que este ejercicio requiere del silencio, la confidencialidad y la seriedad del grupo, porque es un tema que toca aspectos personales y puede provocar emociones. La confidencialidad quiere decir que luego no se puede andar hablando lo que allí se dijo. Es importante mantenerse en silencio durante el ejercicio y explicar que en los trabajos en grupo podrán reflexionar sobre sus reacciones.

Luego explicamos la dinámica diciendo que vamos a leer unas frases y quienes se sientan identificadas se van levantando un momento y luego se sientan. Si alguien no se quiere levantar aunque se sienta identificada, está bien, lo importante es que se concentre en lo que siente al escuchar la frase.

Paso 2. Leemos las frases lentamente y damos tiempo a que las personas se vean entre sí, sientan las emociones que les causa y luego se sientan para continuar con la siguiente.

Levántate en silencio si alguna vez...

(Esta frase se lee antes de leer las oraciones enumeradas).

1. No te han dejado trabajar fuera de la casa para ganar tu dinero.
2. Has tenido que poner todo tu salario para los gastos familiares.
3. Has dejado tus metas personales por sacar adelante a otras personas de tu familia.
4. Has decidido comprar bienes y no los has puesto a tu nombre.
5. Has tenido que dejar tus estudios porque no hay quien cuide la casa.
6. No te han dejado visitar a tus amistades o familiares.
7. No te han permitido ir de paseo, al parque o una fiesta.
8. Has conocido a alguien que tuvo que aceptar tener un embarazo obligada por su pareja.
9. Has conocido a alguien que tuvo relaciones sexuales obligada por su pareja.
10. No te han tomado en cuenta para decidir sobre inversiones importante en tu casa.
11. Te has sentido mal cuando le has dicho a alguien que no podés ayudarle.
12. Has sentido miedo a organizarte para mejorar tu situación.



Paso 3. Organizamos grupos de 4 a 5 personas para compartir sobre los siguientes temas:

- ¿Cómo nos sentimos haciendo este ejercicio?
- ¿Podemos compartir alguna de las experiencias que les hicieron levantarse?
- ¿Cómo nos sentimos cuando pasó eso y cómo nos afectó?
- ¿Qué hicimos frente a esto?

Paso 4. Se juntan todas las personas de los grupos y platicamos a sobre:

- ¿Cómo nos afecta esta falta de poder para decidir?
- ¿Qué podemos hacer para cambiar esta situación?

Plenaria: es muy importante escuchar las vivencias de las participantes y al final del proceso se recomienda a la facilitadora realizar unas conclusiones, teniendo presente los elementos centrales del marco conceptual.



Puntos para la reflexión:

- » Analizar las creencias sociales sobre cómo deben ser las mujeres.
- » La importancia de que las mujeres tengamos nuestros propios recursos.
- » El empoderamiento personal y colectivo de las mujeres es posible.

Para preparar esta sesión es importante leer con anterioridad las páginas 11, 12 y 13 del Marco Conceptual de esta guía.



Sesión 4.

Condiciones laborales: físicas, de relaciones y del contrato

Sesión 4. Condiciones laborales: físicas, de relaciones y del contrato

Objetivo: en esta sesión vamos a analizar las condiciones físicas, de relaciones y del contrato de trabajo e identificar situaciones a mejorar. Este tema se trabaja tanto en esta sesión y la próxima. Para el abordaje de las condiciones de trabajo será muy importante rescatar tanto aspectos positivos como negativos en nuestro análisis. Por eso tenemos que:

- Analizar las problemáticas y evitar personalizar y juzgar
- Promover la participación de todas
- Ver las dificultades como oportunidades y convertirlas en propuestas para mejorar la situación

Duración: esta sesión puede tomar 4 a 5 horas según el número de participantes y sus condiciones de tiempo.

Ambiente de confianza: al iniciar el encuentro es importante intercambiar saludos, sentarnos en rueda, decir nuestros nombres y recordar qué hicimos en el encuentro pasado, así las personas que llegan por primera vez se dan una idea de lo que se abordó. También recordemos las reglas de convivencia y llevemos papelógrafos para la sesión.

Paso 1. La facilitadora escribe en un papelógrafo los aspectos a tratar en la sesión y saca fotocopias o imprime las preguntas enumeradas en el paso 2.

Paso 2. Organizamos parejas o grupos de tres —según el número de personas que asistan— y se les pide dialogar sobre los temas que van en los papelitos. Lo ideal es que haya seis parejas o cuatro tríos. Solicitamos que una persona tome nota para luego compartir lo que hablaron. A continuación entregamos a cada dúo o grupo los papelitos con las preguntas a discutir.

GRUPO 1: Datos sobre lo que sabemos del personal:

- ¿Cuántas personas aproximadamente trabajan en la empresa?
- ¿Cuántas son mujeres?
- ¿Qué edades tienen?
- ¿Qué aspectos positivos vemos?
- ¿Qué nos gustaría mejorar?
- ¿Las mujeres ganan igual que los hombres en puestos iguales?

GRUPO 2: Cómo valoramos el comportamiento del personal trabajador de la empresa:

- ¿Son puntuales?
- ¿Cumplen sus metas?
- ¿Colaboran entre sí?
- ¿Faltan mucho? ¿Sus ausencias al trabajo son justificadas? ¿Por qué?
- ¿Por cuáles razones se ausentan las mujeres y por cuáles se ausentan los hombres a sus labores?
- ¿Qué aspectos positivos vemos?
- ¿Qué nos gustaría mejorar?

GRUPO 3: Cómo vemos las instalaciones:

- ¿Tiene buena iluminación?
- ¿Cuenta con espacio suficiente para la cantidad de personas trabajadoras?



- ¿Hay mucho humo o pelusa en el puesto de trabajo?
- ¿Los baños están disponibles para su uso o permanecen con llave?
- ¿Qué aspectos positivos vemos?
- ¿Qué nos gustaría mejorar?

Paso 3. Pedimos que se junten todos en una plenaria y cada grupo comparte:

- a. Datos sobre lo que sabemos del personal
- b. Cómo valoramos el cumplimiento del personal trabajador de la empresa
- c. Cómo valoramos las instalaciones y condiciones de trabajo
- d. Se junta la información sobre qué les gustaría mejorar

En la plenaria, luego de compartir, se completan las reflexiones y entre todas las personas se eligen 5 propuestas de situaciones a mejorar. La facilitadora debe tomar nota de estas prioridades.

Paso 4. La facilitadora organiza parejas o tríos de personas y les pide trabajar sobre lo que se dijo respecto a qué nos gustaría mejorar:

- Revisar las propuestas seleccionadas sobre situaciones para mejorar que se hicieron antes.
- Analizar si las prioritarias son posibles de realizar. Esto es importante porque a veces se piden cambios de situaciones que no son viables.
- Analizar cuáles obstáculos o dificultades podrían aparecer para realizar las mejoras
- Anotar los pasos de cómo se pueden resolver las dificultades u obstáculos que aparecen

Paso 5. Se juntan de nuevo todos los grupos y hacen una plenaria para compartir lo que conversaron, las otras personas aportan nuevas ideas. Como facilitadoras insistimos en identificar pasos para lograr las mejoras y que todas las personas se ocupen de esta búsqueda.

Paso 6. *Plan de acción.* De todas las acciones identificadas para realizar las mejoras en tu centro de trabajo pueden decidir:

- Qué hacer
- Cuándo hacerlo
- Con cuáles organizaciones o personas aliadas hay que platicar para lograr avances
- Cuánto cuesta eso que estamos proponiendo
- Quién o quiénes pueden asumir estas tareas

Las personas y grupos aliados pueden buscarse:

- *Dentro de la empresa:* hay que buscar a la persona de Recursos Humanos, a quien supervisa o a las personas organizadas para plantearle las propuestas.
- *Fuera de la empresa:* organizaciones en la zona, organizaciones en la capital, la Corporación de Zonas Francas.
- Buscar herramientas legales y organizativas que se pueden utilizar (en este material encontrarás muchas).



Puntos para la reflexión:

- » Pasamos gran parte de nuestras vidas en el centro de trabajo, es importante contar con las condiciones que garanticen la calidad de vida.
- » Existe un marco legal que nos protege, es importante conocerlo.
- » Es importante que las y los trabajadores se organicen para alcanzar mejores condiciones de trabajo.

Para preparar esta sesión es importante leer con anterioridad las páginas 14 a la 24 del Marco Conceptual de esta guía.



Sesión 5. Profundizando en el análisis de las condiciones laborales

Sesión 5. Profundizando en el análisis de las condiciones laborales

En esta sesión continuaremos compartiendo los trabajos realizados en el encuentro pasado. Para el abordaje de las condiciones de trabajo será muy importante rescatar tanto aspectos positivos como negativos en nuestro análisis. Por eso tenemos que:

- Analizar las problemáticas y evitar personalizar y juzgar
- Promover la participación de todas
- Ver las dificultades como oportunidades y convertirlas en propuestas para mejorar la situación

Duración: esta sesión puede tomar 4 a 5 horas según el número de participantes y sus condiciones de tiempo.

Ambiente de confianza: al iniciar el encuentro es importante intercambiar saludos, sentarnos en rueda, decir nuestros nombres y recordar qué hicimos en el encuentro pasado, así las personas que llegan por primera vez se dan una idea de lo que se abordó. También recordemos las reglas de convivencia y llevemos papelógrafos para la sesión.

Paso 1. La facilitadora escribe en un papelógrafo los aspectos a tratar en la sesión y saca fotocopias o imprime las preguntas del paso 2 agrupadas por tema.

Paso 2. Organicemos parejas o grupos de tres —según el número de personas que asistan— y se les pide dialogar sobre los temas que van en los papelitos. Lo ideal es que haya seis parejas o cuatro tríos. Les pedimos que una persona tome nota para luego compartir lo que hablaron. A continuación entregamos a cada dúo o grupo los papelitos con las preguntas agrupadas por letra: **a, b, c.**

a. *Cómo nos sentimos tratadas en el centro de trabajo:*

- ¿Nos sentimos respetadas? ¿Qué ocurre?
- ¿Nos sentimos presionadas? ¿Por qué?
- ¿Cuándo hacen horas extras son voluntarias o se sienten obligadas?
- ¿Qué aspectos positivos vemos?
- ¿Qué nos gustaría mejorar?

b. *Condiciones del contrato:*

- ¿Tienen vacaciones?
- ¿Tienen seguro social al día?
- ¿Hay un plan de seguridad ocupacional en la empresa?
- ¿Se dan despidos injustificados?
- ¿Qué aspectos positivos vemos?
- ¿Qué nos gustaría mejorar?

c. *Leamos las siguientes frases y platiquemos sobre qué tanto ocurren en la empresa:*

- Amenazas constantes de despidos
- Acoso sexual
- ¿Es posible negociar permiso de citas médicas para las embarazadas o sus hijas e hijos? ¿Sí o no, por qué?
- ¿Cómo se sienten tratadas las embarazadas, como es la protección al embarazo?
- ¿Qué nos gustaría mejorar?

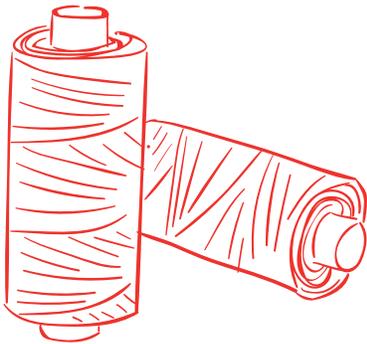
Paso 3. Pedimos que se junten todos en una plenaria y cada grupo comparte:

- Datos sobre lo que sabemos del personal
- Cómo valoramos el cumplimiento del personal trabajador de la empresa
- Cómo valoramos las instalaciones y condiciones de trabajo
- Se junta la información sobre qué les gustaría mejorar

En la plenaria, luego de compartir se completan las reflexiones y entre todas las personas se eligen 5 propuestas de situaciones a mejorar. La facilitadora debe tomar nota de estas prioridades.

Paso 4. La facilitadora organiza parejas o tríos de personas y les pide trabajar sobre lo que se dijo respecto a qué nos gustaría mejorar:

- Revisar las propuestas seleccionadas sobre situaciones para mejorar que se hicieron antes.
- Analizar si las prioritarias son posibles de realizar. Esto es importante porque a veces se piden cambios de situaciones que no son viables.
- Analizar cuáles obstáculos o dificultades podrían aparecer para realizar las mejoras.
- Anotar los pasos de cómo se pueden resolver las dificultades u obstáculos que aparecen.



Paso 5. Se juntan de nuevo todos los grupos y hacen una plenaria para compartir lo que conversaron, las otras personas aportan nuevas ideas. Como facilitadoras insistimos en identificar pasos para lograr las mejoras y que todas las personas se ocupen de esta búsqueda.

Paso 6. Plan de acción. De todas las acciones identificadas para realizar las mejoras en tu centro de trabajo pueden decidir:

- Qué hacer
- Cuándo hacerlo
- Con cuáles organizaciones o personas aliadas se necesita platicar para lograr avances
- Cuánto cuesta eso que estamos proponiendo
- Quién o quiénes pueden asumir estas tareas

Las personas y grupos aliados pueden buscarse:

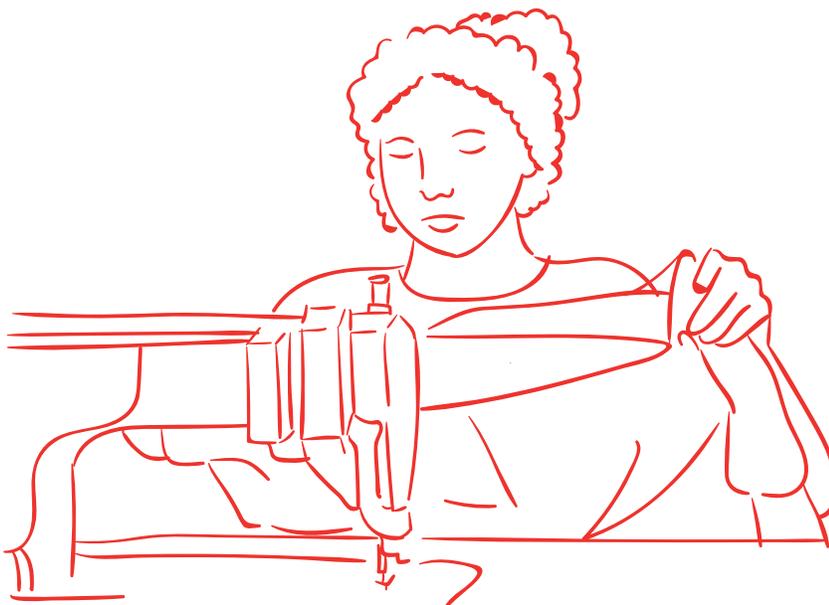
- *Dentro de la empresa:* hay que buscar a la persona de Recursos Humanos, a quien supervisa o a las personas organizadas para plantearle las propuestas.
- *Fuera de la empresa:* organizaciones en la zona, organizaciones en la capital, la Corporación de Zonas Francas.
- Buscar herramientas legales y organizativas que se pueden utilizar (en este material encontrarás muchas).

Puntos para la reflexión:



- » Pasamos gran parte de nuestras vidas en el centro de trabajo, es importante contar con las condiciones que garanticen la calidad de vida.
- » Existe un marco legal que nos protege, es fundamental conocerlo.
- » Es importante que las y los trabajadores se organicen para alcanzar mejores condiciones de trabajo.

Para preparar esta sesión es importante leer con anterioridad las páginas 14 a la 24 del Marco Conceptual de esta guía.





Sesión 6: Ejercicio para calcular mis prestaciones (optativo)

Sesión 6: Ejercicio para calcular mis prestaciones (optativo)

Objetivo: en esta sesión vamos a aprender cómo calcular nuestras prestaciones sociales, según días y horas trabajadas. El ejercicio a continuación está centrado en las condiciones y salarios de Nicaragua, se deberá adecuar según el país.

Duración: esta sesión puede tomar 2 a 3 horas según el número de participantes y sus condiciones de tiempo.

Ambiente de confianza: al iniciar el encuentro es importante intercambiar saludos, sentarnos en rueda, decir nuestros nombres, confirmar las reglas de convivencia y recordar qué hicimos en el encuentro pasado, así las personas que llegan por primera vez se dan una idea de lo que se abordó.

La facilitadora introduce el tema explicando que cada trabajadora tiene derecho a sus prestaciones al momento en que se cierra su contrato, ya sea por renuncia o despido. Para sacar el cálculo de las prestaciones hay que:

- Calcular el salario por día
- Calcular las vacaciones pendientes
- Calcular la antigüedad o años de servicio
- Calcular el aguinaldo acumulado
- Conocer el procedimiento para calcular la indemnización

Paso 1. Para comenzar se divide el salario mensual entre 30 días del mes. Este dato se puede comprobar en la colilla de la seguridad social. Por ejemplo, si el salario es C\$ 4 mil 250 al mes entonces se divide entre 30 días y el resultado es C\$ 141.66 como promedio del pago diario.

Paso 2. Para realizar el cálculo de las vacaciones y aguinaldo o décimo tercer mes, se utiliza el factor 2.5, que es el equivalente a los

días de vacaciones a los que se tiene derecho en un mes. Hay que multiplicar el salario diario por el factor de meses acumulados utilizando la tabla que está en el paso 3. Este procedimiento es válido para ambas prestaciones, pero el aguinaldo empieza a acumularse a partir de diciembre.

Por ejemplo, si se le pide a la empresa que pague las vacaciones acumuladas en seis meses y no se ha tomado ningún día, hay que multiplicar el salario diario (C\$ 141.66) por el factor de días acumulados (15 días, equivalen a seis meses) y resultan C\$ 2 mil 124.90.

Paso 3. La antigüedad es el número de años que se trabaja en la empresa y se calcula de la siguiente manera:

- a. Un salario mensual completo por cada uno de los tres primeros años de trabajo
- b. Veinte días por el cuarto y 20 días por el quinto año de trabajo

Meses acumulados	Factor en días (días acumulados para vacaciones y aguinaldo)
Un mes	2.5
Dos meses	5
Tres meses	7.5
Cuatro meses	10
Cinco meses	12.5
Seis meses	15
Siete meses	17.5
Ocho meses	20
Nueve meses	22.5
Diez meses	25
Once meses	27.5
Doce meses	30



Los periodos de trabajo que no cumplan los 12 meses completos se pagarán proporcionalmente. Para calcular los meses a partir del cuarto año se utilizará el factor 1.66. Por ejemplo, si lleva dos años de trabajar en una empresa y el salario básico más producción es de C\$ 6 mil 500, entonces hay que multiplicar los años de trabajo por el salario y resultan 13 mil córdobas.

Calculando una indemnización completa

María Elena trabajó en una empresa cuatro años y cinco meses. Su salario básico más producción era de 6 mil 500 córdobas. Para calcular la antigüedad se hacen estas operaciones para un salario mensual de C\$ 6 mil 500:

Para calcular la antigüedad	Cálculo	Total
Salario diario	C\$ 6 mil 500 dividido en 30 días	C\$ 216.66
Antigüedad: primeros tres años de trabajo	C\$ 6 mil 500 por 3 meses	C\$ 19 mil 500
Cuarto año de trabajo	C\$ 216.66 por 20 días	C\$ 4 mil 333.20
5 meses de trabajo	5 meses por 1.66* = 8.33 días C\$ 216.66 por 8.33	C\$ 1804.78
Total de antigüedad		C\$ 25 mil 637.98

*El factor 1.66 resulta de dividir 20 días entre 12 meses del año, esto según la Ley.

Para calcular las vacaciones: en cada mes del año se acumula 2.5 días de vacaciones. Si lleva 5 meses ha acumulado 12.5 días. A esto se le restan los días de vacaciones que ha tomado. Si ha tomado 2 días de vacaciones, le quedarán 10.5 días de vacaciones a pagar. Esto se multiplica por el salario por día: 10.5 por C\$ 216.66 que da un total de C\$ 2 mil 274.93.

Para calcular el aguinaldo o treceavo mes: se acumulan 2.5 días por mes. Siguiendo el ejemplo, si lleva cinco meses trabajados en el año, tiene acumulados 12.5 días. Esta cantidad se multiplica por el precio por día de C\$ 216.66 y el total es de 2 mil 708.25 córdobas.

Cálculo del total del dinero a recibir	
Por antigüedad	C\$ 25,637.98
Por vacaciones	C\$ 2,708.25
Pro treceavo mes o aguinaldo	C\$ 2,708.25
Total a recibir	C\$ 31,054.48



Puntos para la reflexión:

- » Ser despedido o renunciar a un puesto de trabajo no te hace perder tus prestaciones laborales.
- » Es necesario hacer bien las cuentas antes de retirar la liquidación para saber a cuánto dinero se tiene derecho.



Otros materiales para informarse y promover la reflexión

Puntos de Encuentro tiene varias publicaciones sobre empoderamiento económico que pueden ser útiles para procesos de capacitación y que se encuentran disponibles en el centro de documentación virtual de la organización:



Organizando mis finanzas. *Una herramienta para trabajar mis metas, presupuesto y plan de ahorro:* aporta pistas para que las mujeres construyan acuerdos económicos dentro de la familia, se fortalezca la corresponsabilidad de sus integrantes sobre el aporte económico y se asuma el trabajo de los cuidados, que incluye crianza y tareas domésticas. También contiene herramientas para planificar los gastos y el ahorro en las familias.



El valor de los sueños: ofrece pistas para reflexionar sobre las relaciones desiguales de poder, las jefaturas patriarcales y machistas que se establecen en los hogares y las consecuencias que para el bienestar y la autonomía de las mujeres. Analiza cómo la desigualdad de género afecta negativamente al papel que desempeñan las mujeres en la economía de los hogares.



También hay reportajes y suplementos sobre el tema en las ediciones de la revista feminista **La Boletina**. La edición 99 y 100 abordan el empoderamiento económico de las mujeres. Página web: puntosdeencuentro.org/laboletina



Hay más materiales en el centro de documentación virtual: sidocfeminista.org/ Se puede consultar la **Biblioteca Multimedia: Empoderamiento económico de las mujeres** que está disponible *online*.

Además se puede ver la serie televisiva **Contracorriente** completa en: contracorriente.tv/la-serie/episodios/

III. Bibliografía

- » *Agenda de los derechos laborales de mujeres trabajadoras de la industria maquiladora en Centroamérica.* Movimiento María Elena Cuadra de Nicaragua, Colectiva de Mujeres Hondureñas, Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica, Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes de El Salvador y Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua, marzo 2014, 42 p.
- » *Manual Cláusulas de Género,* Comité Nacional Feminista. s/f. 40 p.
- » *Manual de bolsillo: Derechos Laborales.* Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra. s/f. 48 p.
- » *Las zonas francas son las que están aprovechando el bono demográfico,* Verónica Gutiérrez, revista Envío, edición 400, julio 2015.
- » *Reflexiones feministas sobre el empoderamiento de las mujeres,* Clara Murguialday, Ediciones Cooperació 2013.
- » Instituto Sindical para América Central y El Caribe. Revista. Campos de muerte: Salud laboral en las empresas maquiladoras. www.isacc-instituto.org/es/revistas/articulos/14/salud-laboral-en-las-empresas-maquiladoras/
- » Datos extraídos del informe *Doing Business* 2015.
- » Ley 779: Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres. Nicaragua.
- » *El hostigamiento o acoso sexual,* Género, salud y seguridad en el trabajo, Hoja informativa 4, OIT, 2012.
- » Código Laboral de Nicaragua, art. 143.
- » Compilación de Ley y normativas en materia de higiene y seguridad del trabajo. Ministerio del Trabajo de Nicaragua. (1993-2008). 2008. 585p.
- » Nicaragua. Zonas francas, industriales, derechos laborales y estrategias sindicales. OIT. 2010. 54p.



Anexos

Anexo 2: Cuadro Un día de trabajo

Unos grupos rellenarán el cuadro con las tareas de lunes a viernes y otros solo del fin de semana.

Horario	Mujeres	Hombres
4 a 6 am		
6 a 12 m		
1 a 6 pm		
6 a 10 pm		

www.puntosdeencuentro.org

Tel. (505) 2268-1227 • puntos@puntosdeencuentro.org

Rotonda El Güegüense 4c. abajo, 1c. al lago, Managua, Nicaragua

Buscanos en:  Puntos de Encuentro  Puntos de Encuentro



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Cooperación Suiza
en América Central

